



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

TESIS

**CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA AGROKARU EN EL DISTRITO DE
MOTUPE, LAMBAYEQUE-2020**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

Autor (es):

Bach. Espinoza Chunga Clara Bertha
<https://orcid.org/0000-0002-7923-3629>

Bach. Monja De la Cruz Rosa Nelly
<https://orcid.org/0000-0003-3990-777X>

Asesor:

Dr. Urbina Cárdenas Max Fernando
<https://orcid.org/0000-0002-0474-5590>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel – Perú

2023

TESIS

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROKARU EN EL DISTRITO DE MOTUPE, LAMBAYEQUE-2020

Asesor (a): Dr. Urbina Cárdenas Max Fernando
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Dr. Mego Núñez Onésimo
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg.Falla Gómez Carolina de Lourdes
Nombre Completo Firma

Vocal (a): Mg.Mory Guanizo Sandra
Nombre Completo Firma



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, soy(somos) egresado (s) del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROKARU EN EL DISTRITO DE MOTUPE, LAMBAYEQUE-2020

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Espinoza Chunga Clara Bertha	DNI: 77163136	
Monja De La Cruz Rosa Nelly	DNI: 62791151	

Pimentel, 04 de abril de 2023

Dedicatorias

Este presente trabajo se lo dedicamos en primer lugar a Dios, por hacer posible que todo nos haya ido bien durante el tiempo de investigación.

También se lo dedicamos a nuestra estimada docente de investigación I que siempre hace lo mejor de sí para brindarnos sus mejores enseñanzas con el único propósito de llegar a ser grandes profesionales.

Por último, se les dedicamos a nuestros padres que solo quieren vernos realizados como buenos profesionales y por eso nos apoyan en el proceso educativo universitario.

Agradecimientos

En primer lugar, deseamos expresar nuestros agradecimientos a Dios por brindarnos la oportunidad de vivir, por permitirnos disfrutar cada momento de nuestras vidas y guiarnos por el camino que se ha trazado para todos nosotros.

Asimismo, el presente trabajo también va dirigido con una expresión de gratitud a la MG. Karla Ivonne Rojas Jiménez por su paciencia, tiempo y dedicación que tuvo para que este proyecto de investigación saliera de manera exitosa. Agradecerle de corazón por su amabilidad y por brindarnos su apoyo.

Este proyecto de investigación es el resultado del esfuerzo de clara Espinoza chungu y rosa monja de la cruz quien a lo largo de este tiempo ha puesto a prueba sus capacidades y conocimientos en el desarrollo de este proyecto de investigación en la cual ha finalizado llenando todas nuestras expectativas. A nuestros padres quienes a lo largo de todo el proyecto de investigación han apoyado y motivado para que esto salga de manera exitosa. Finalmente, un eterno agradecimiento a esta prestigiosa universidad la cual abre sus puertas a jóvenes como nosotros, preparándonos para un futuro competitivo y formándonos como personas de bien.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa AgroKaru – Motupe 2020. A su vez, se nos permitió identificar los niveles de los componentes de la satisfacción laboral y los factores de las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Empresa AgroKaru – 2020. Su tipo metodología es correlacional y de diseño no experimental - transversal. Por lo cual, se obtuvo como resultado la relación de ambas variables de condiciones de trabajo y satisfacción laboral. Obteniendo como resultado los componentes de la satisfacción laboral que tiene los trabajadores las cuales, son carga ambiental de un 30%, organización en el trabajo un 35%, carga de trabajo 43% y seguridad 32% y los niveles de los factores de las condiciones de trabajo son de un 40% en dimensiones de trabajo, 45% reconocimiento, 28% condiciones laborales, supervisión un 35% y de compañerismo en el trabajo un 33%. En conclusión, se proponen objetivos, estrategias, actividades y un presupuesto de ejecución de la propuesta de S/4 400.00. Adicional a ello, se proponen capacitaciones sobre temas de comunicación interna y asertiva para así mejorar la relación de trabajadores y jefes inmediatos.

Palabras claves: Condiciones de trabajo, comunicación asertiva y Satisfacción laboral

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between working conditions and job satisfaction in the workers of the AgroKaru - Motupe 2020 Company. In turn, we were allowed to identify the levels of the components of job satisfaction and the factors of the working conditions of the workers of the AgroKaru Company - 2020. Its type of methodology is correlational and non-experimental design - transversal. Therefore, the relationship of both variables of working conditions and job satisfaction was obtained as a result. Obtaining as a result the components of job satisfaction that workers have, which are 30% environmental load, 35% work organization, 43% workload and 32% safety and the levels of the conditions factors of work are 40% in work dimensions, 45% recognition, 28% working conditions, supervision 35% and companionship at work 33%. In conclusion, objectives, strategies, activities and an execution budget of S / 4,400.00 are proposed. In addition to this, training is proposed on internal and assertive communication issues in order to improve the relationship of workers and immediate bosses.

Key Wordss: Working conditions, assertive communication and job satisfaction

ÍNDICE

Dedicatorias	iv
Agradecimientos.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
ÍNDICE	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
I. INTRODUCCIÓN	14
1.1. Realidad problemática.....	14
1.2. Antecedentes de estudio.....	18
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	23
1.4. Formulación del problema.....	30
1.5. Justificación e importancia del estudio	31
1.6. Hipótesis.....	31
1.7. Objetivos	32
1.7.1. Objetivo general	32
1.7.2. Objetivos específicos.....	32
MATERIAL Y MÉTODO	33
2.1. Tipo y diseño de investigación.	33
2.2. Población y muestra	34
2.3. Variables y operacionalización.....	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. ...	38
2.5. Procedimientos de análisis de datos.....	39
2.6. Criterios éticos.....	40
2.7. Criterios de rigor científico.....	40
III. RESULTADOS	43
3.1. Resultados en Tablas y Figuras	43
3.2. Discusión de resultados	75
3.3. Aporte práctico	78
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	92
4.1. Conclusiones.....	92

Recomendaciones.....	94
REFERENCIAS.....	95
ANEXOS	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Muestra	34
Tabla 2 Operacionalización de Variable independiente	36
Tabla 3 Operacionalización de variable dependiente	37
Tabla 4 Coeficiente de Cronbach	39
Tabla 5 Estadísticas de fiabilidad - Condición de trabajo	43
Tabla 6 Estadística de fiabilidad - Satisfacción laboral.....	43
Tabla 7 Prueba de normalidad	44
Tabla 8 Correlación	44
Tabla 9 Instrucciones de trabajo	45
Tabla 10 Mantenimiento de los equipos o herramientas	46
Tabla 11 Nivel de su estrés en el trabajo	47
Tabla 12 Horario de trabajo se adecuado	48
Tabla 13 Dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento	49
Tabla 14 Las tareas asignadas en el trabajo se cumplen en el tiempo determinado	50
Tabla 15 Se cumplen las normas establecidas por la empresa	51
Tabla 16 Existen ruidos ambientales molestos o que provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo?	52
Tabla 17 Existen corrientes de aire que producen molestias	53
Tabla 18 Funciones y responsabilidades definidas	54
Tabla 19 En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades?	55
Tabla 20 Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo.....	56
Tabla 21 Cuándo introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce	57
Tabla 22 Posee iluminación inadecuada para el trabajo que realiza.....	58
Tabla 23 Dispone de espacio suficiente para trabajar con comodidad	59
Tabla 24 La supervisión de su trabajo se realiza con frecuencia	60
Tabla 25 Forma en que sus supervisores juzgan su tarea.....	61
Tabla 26 Obtener ayuda de sus superiores/jefes	62
Tabla 27 Obtener ayuda de sus compañeros.....	63
Tabla 28 Seguridad	64
Tabla 29 Carga de trabajo.....	65

Tabla 30 Organización de trabajo	66
Tabla 31 Carga medioambiental	67
Tabla 32 Condición de trabajo.....	68
Tabla 33 Trabajo	69
Tabla 34 Reconocimiento.....	70
Tabla 35 Condición de trabajo.....	71
Tabla 36 Supervisión.....	72
Tabla 37 Compañeros de trabajo	73
Tabla 38 Satisfacción Laboral	74
Tabla 39 Condiciones de Trabajo – Seguridad	83
Tabla 40 Condiciones de Trabajo - Carga de trabajo.....	83
Tabla 41 Condiciones de Trabajo - Organización del trabajo.....	84
Tabla 42 Condiciones de Trabajo - Carga medioambiental	84
Tabla 43 Satisfacción laboral - Trabajo	85
Tabla 44 Satisfacción laboral - Reconocimiento.....	85
Tabla 45 Satisfacción laboral - Condiciones de trabajo.....	86
Tabla 46 Satisfacción laboral - Supervisión.....	86
Tabla 47 Satisfacción laboral - Compañeros de trabajo.....	87
Tabla 48 Diagrama de Gantt de propuesta	88

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Instrucciones de trabajo	45
Figura 2 Mantenimiento de los equipos o herramientas	46
Figura 3 Nivel de su estrés en el trabajo	47
Figura 4 Horario de trabajo se adecuado	48
Figura 5 Dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento	49
Figura 6 Las tareas asignadas en el trabajo se cumplen en el tiempo determinado	50
Figura 7 Se cumplen las normas establecidas por la empresa	51
Figura 8 Existen ruidos ambientales molestos o que provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo	52
Figura 9 Existen corrientes de aire que producen molestias?	53
Figura 10 Funciones y responsabilidades definidas	54
Figura 11 En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades	55
Figura 12 Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo.....	56
Figura 13 Cuándo introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce	57
Figura 14 Posee iluminación inadecuada para el trabajo que realiza	58
Figura 15 Dispone de espacio suficiente para trabajar con comodidad	59
Figura 16 La supervisión de su trabajo se realiza con frecuencia	60
Figura 17 Forma en que sus supervisores juzgan su tarea.....	61
Figura 18 Obtener ayuda de sus superiores/jefes.....	62
Figura 19 Obtener ayuda de sus compañeros	63
Figura 20 Seguridad.....	64
Figura 21 Carga de trabajo.....	65
Figura 22 Organización de trabajo	66
Figura 23 Carga medioambiental	67
Figura 24 Condición de trabajo	68
Figura 25 Trabajo	69
Figura 26 Reconocimiento	70
Figura 27 Condición de trabajo	71
Figura 28 Supervisión	72
Figura 29 Compañeros de trabajo.....	73

Figura 30 Satisfacción Laboral	74
Figura 31 Segunda evidencia fotográfica	127
Figura 32 Primera evidencia fotográfica	127
Figura 33 Tercera evidencia fotográfica	127

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

1.1.1. Nivel Internacional

Daza et. al (2021) afirma:

Se evaluó el clima organizacional de cuatro organizaciones colombianas del sector palmero, donde se halló que, las condiciones de trabajo más sobresalientes para los colaboradores son el sueldo, trato agradable, oportunidades de superación y trabajo en equipo, así como la infraestructura y herramientas de trabajo también ya que al tener esto el colaborador se sentirá satisfecho y motivará su desarrollo y productividad.

Grisales y Gallego (2020) afirma:

El análisis de los condicionamientos laborales en las empresas permite crear una conclusión respecto a cómo se encuentra la organización con el cumplimiento de dichas condiciones y a su vez, generar múltiples diagnósticos vinculados al estado de los colaboradores, entre estos, los grados de satisfacción laboral, es decir, como las condiciones laborales percibidas y brindadas por la organización promueven un personal satisfecho. Así mismo, mediante diversos estudios se ha detectado que las condiciones físicas y ambientales son las más valoradas por los colaboradores, y las que generan mayor motivación.

Aguilar et. al (2017) afirman:

La investigación tuvo como fin elaborar un diagnóstico respecto a la calidad de vida organizacional en instituciones agroindustriales de un Estado del Sureste de México, donde se ha podido evidenciar que la calidad de vida organizacional se halla vinculada con la percepción que el colaborador posee con respecto a su ambiente de trabajo, depende de esto que sienta satisfacción y que le genere bienestar físico y psicológico que contribuya a su desarrollo. Así mismo, se pudo obtener que la existe insatisfacción de los colaboradores en las agroindustrias de estudio hallándose entre 20 y 30% en todas las dimensiones de estudio, siendo la

más deficiente las dimensiones subjetivas como relaciones entre compañeros, comunicación, involucramiento en la toma de decisiones y otras, las cuales afectan el rendimiento dentro de la organización.

Borbón et. al (2017) afirma:

En lo concerniente al sector agrícola, las condiciones laborales de los colaboradores son fundamental para los productores, ya que para lograr un mejor desempeño y una buena satisfacción es necesario que los coadjutores perciban que integran la compañía y perciban que su punto de vista posee importancia en la toma de decisiones organizacionales, concluyendo que el entorno laboral, y la complacencia que posean los coadjutores con la manera en que realizan su labor, así como de las oportunidades de crecimiento en la organización son indicadores individuales que definen el desempeño de la organización en general.

Sánchez y García (2017) afirma:

Al realizar un estudio en dos organizaciones de México se pudo visualizar que sus condiciones de trabajo no propician del todo la satisfacción de sus colaboradores, puesto que se apreció que, existen diferencias en la forma de percibir la satisfacción laboral, además la mayor insatisfacción se debe a condiciones de trabajo vinculadas con el impulso de las oportunidades laborales, los incentivos, la gabela organizacional, la correspondencia entre colaborador – dirigente, las escaseces de éxito y el clima organizacional.

1.1.2. Nivel Nacional

Saavedra y Delgado (2020) afirman:

Al ejecutar una pesquisa de satisfacción organizacional en nuestro país por medio de una encuesta a colaboradores de diferentes organizaciones; se halló que, el 76% se sienten bien en su trabajo, el 22% menciona que su trabajo no es desafiante, el 20% dice que hay un mal clima laboral, el 19% refieren falta de liderazgo a su jefe, el 12% dice que el salario no es conforme, el 10% opina que no se reconocen sus logros y no se les considera en la toma de decisiones, el 7%

indica que no le dan oportunidades de ascender y crecer profesionalmente. Así mismo, existe otro 24% que sí se siente contento con su trabajo.

Foelster (2022) afirma:

Los colaboradores de la organización agroindustrial del valle de Virú en especial el género femenino labora en condiciones de trabajo inadecuadas, teniendo como principal deficiencia, el bajo salario, ya sean colaboradores de “planta” o “campo”. Además, el sistema laboral de la organización agroindustrial del valle de Virú se encuentra creado para maximizar la productividad, sin embargo, mientras más es la ganancia obtenida, nulos o menores son los beneficios de los colaboradores, lo que les ocasiona insatisfacción y escasa motivación.

Huertas (2019) afirma:

Mediante un estudio en la organización agroindustrial Blueberries Perú se pudo obtener que las condiciones de trabajo que en este sector son las que más vulnerables se hallan son los salarios, condiciones medioambientales como iluminación excesiva, temperatura, exposición a radiaciones ultravioletas, inhalación de polvos y contacto con productos químicos, así como la carga física en el trabajo.

Arismendiz (2019) afirma:

La satisfacción organizacional de los coadjutores es fundamental para las empresas, sea pública o privada, debido que mientras un colaborador posea motivación con sus actividades, éste contribuirá, positivamente a la organización, sin embargo, muchas veces las organizaciones no toman en cuenta esto como la problemática de la Agro Industrial San Pedro SAC, donde no se le otorga reconocimiento al personal, no existe motivación, no se le brinda capacitación y las condiciones de trabajo en general no son las adecuadas para que sus trabajadores se sientan satisfechos.

Araujo (2021) afirma:

El trabajo en las agroindustrias según un estudio realizado a nivel nacional, se caracteriza por ser precario en extremo. En el marco establecido por la Ley 27360, de promoción del sector agrario, se pudo hallar que las contrataciones son estacionales, además a pesar del incremento de las exportaciones el salario es bajo, y los coadjutores no se sienten complacidos, puesto que los condicionamientos organizacionales no son del todo adecuadas y la remuneración no le brinda una correcta calidad de vida a sus familias.

1.1.3. Nivel Local

AgroKaru es una empresa de sociedad anónima cerrada encargada al cultivo de frutas y exportadora de frutas del distrito de Motupe a otros lugares. Actualmente en la empresa AgroKaru se ha ido expandiendo a los mercados de 15 lugares a través de diferentes proveedores internacionales.

Hoy en día la empresa AgroKaru cuenta con 500 trabajadores en la cual se les brinda el seguro familiar donde pueden asegurar a toda su familia siempre y cuando tengas hijos menores de 18 años, pero siempre y cuando le retiren el seguro integral de salud que brinda el gobierno nacional, en lo que concierne al sueldo se les paga s/.39.90 diario que al mes sale algo de s/.1197.00 en la cual algunos trabajadores están de acuerdo y algunos no, ya que algunos trabajan horas extras las cuales no les son reconocidas, en lo cual encontramos que en la empresa Agrokaru hay una ineficiencia comunicación hacia los trabajadores, concerniente a material para el desarrollo de actividades si cuentan con equipos y materiales de oficina, así mismo debido a la pandemia que nos encontramos atravesando también se le brinda lo necesario para evitar poner en riesgo su salud. En cuanto a las vacaciones que les dan a los trabajadores que llevan tiempo en la empresa son de un mes, y a los nuevos son de dos semanas o semana y media y la mayoría si se sienten conformes. De acuerdo con este problema que encontramos en la empresa hemos creído conveniente proponer charlas para que así haya una buena comunicación entre trabajadores y jefes.

Dado a las investigaciones realizadas, se pudo observar que existe personal desmotivado ya que la empresa no los recompensa con incentivos por trabajar horas extras ya que no existe un trabajo en equipo por eso hay trabajadores que optan por abandonar el trabajo y buscar a la competencia buscando un mejor servicio y pago, también que haya un buen clima para que la persona se encuentre satisfecho.

1.2. Antecedentes de estudio.

1.2.1. Nivel Internacional

Fontal (2020). Colombia. En su indagación utilizada “Vínculo entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción organizacional con el desempeño profesional en profesores de una institución de educación superior en Bogotá D.C.”. Su objetivo fue determinar el vínculo entre la ruptura del contrato psicológico y la satisfacción organizacional con el desempeño en la labor de los profesores. Se uso la metodología de tipo correlacional – no experimental. La población consto de 65 profesores, y como instrumento aplicó el cuestionario. Concluyendo que, se localizó que hay un vínculo inverso demostrativo entre las variables, cuyos hallazgos ayudan a indagaciones enfocadas en el análisis de la conducta de las variables que influyen en el grado de complacencia y desempeño en profesores de instituciones de educación superior.

García (2019). Colombia. En su pesquisa denominada “Calidad de vida profesional y satisfacción organizacional en individuos que laboran en algunas compañías de prestaciones en la urbe de Bogotá, Colombia”. La indagación tuvo como objetivo dar conocimiento del vínculo entre la calidad de vida profesional y la satisfacción organizacional de individuos que laboran en algunas organizaciones de prestaciones en la urbe de Bogotá, Colombia. Tuvo una metodología de enfoque cuantitativo-correlacional, aplicando como técnica la encuesta y de instrumental el cuestionario. En esta indagación, se probó la hipótesis nula, H_0 : No coexiste vínculo demostrativo entre la satisfacción organizacional y la calidad de vida profesional divisada por los coadjutores que laboran en algunas compañías de servicios en la urbe de Bogotá, Colombia. Se obtuvo como resultado que ambas variables tienen

una relación positiva de nivel alto, por lo cual, si progresa la satisfacción organizacional del colaborador, esto incide en el nivel calidad de vida profesional.

Vallellano (2019). En su investigación nombrada “La satisfacción organizacional en funciones asistenciales: de la pesquisa relativa en Trabajo Social a un ofrecimiento de mediación – Madrid”. Su propósito fue analizar el nivel de satisfacción organizacional en una sub – población de competitivos del trabajo social. La metodología que se utilizó es un diseño transversal correlacional, se utilizó el cuestionario a una sub – población de 163 individuos voluntarias. En conclusión, la satisfacción organizacional es producto de un procedimiento comparativo entre los condicionamientos laborales presentes y las expectativas, valores y valoración que el trabajo posee para el colaborador.

Luengo et.al (2018). Chile. En su pesquisa titulada “Vínculo entre los condicionamientos de trabajo y estrés organizacional en madres estudiosas de la Universidad del Bío-Bío, Sede Chillán – Concepción 2018”. Tuvo como finalidad establecer el vínculo entre los condicionamientos de trabajo y estrés organizacional en madres estudiosas de la universidad del Bío-Bío, sede Chillán – Concepción. Su metodología es de estudio correlacional, posee una muestra de 61 colaboradores. Se manejó la técnica de la encuesta, y como instrumental el cuestionario. Concluyendo que, si hay un nexo directo estadísticamente demostrativo entre ambas variables, es decir, a superiores condicionamientos de trabajo mínimo es el grado de estrés.

Salazar (2018). En su indagación “Nexo entre satisfacción organizacional y compromiso laboral: una pesquisa en una institución estatal ecuatoriana”. Su propósito es determinar el vínculo que coexiste entre la satisfacción organizacional y el compromiso laboral de los trabajadores del Banco del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. Su metodología fue cuantitativa donde se aplicó como instrumento el cuestionario para ambas variables. En conclusión, el análisis revela que, si existe relación entre las dos variables, es decir que si un colaborador se siente satisfecho haciendo su labor entonces tenderá a ser comprometido con la organización; por eso es fundamental que los colaboradores se sientan satisfechos.

1.2.2. Nivel Nacional

Yarleque et.al (2021) En su pesquisa titulada “Proposición de mejora en los condicionamientos de seguridad y salud en el trabajo en la compañía complejo agroindustrial beta –Chulucanas –Piura 2021”. Tuvo como objetivo mejorar los condicionamientos de seguridad y salud en el trabajo en la compañía Beta – Chulucanas. Su metodología es de enfoque cuantitativo donde se empleó una encuesta, considerándose una sub – población de 15 colaboradores operarios y administrativo. concluyendo que, al analizar el contexto presente de los condicionamientos de seguridad, se halló que la organización no está cumpliendo totalmente con ofrecer adecuadas condiciones laborales.

Quintana (2019) En su tesis “Satisfacción organizacional y productividad del personal de la cooperativa agroindustrial Machupicchu Ltda., Andahuaylas, Apurímac – 2018”. Tiene como objetivo establecer el vínculo de la satisfacción organizacional y la productividad del personal de la Cooperativa antes mencionada. Su metodología es correlacional, no experimental, su población fue compuesta por 32 colaboradores y se aplicó un muestreo no probabilístico e intencional. En conclusión, si hay un nexo demostrativo entre las variables del personal de la cooperativa con un nivel de confianza del 99%, en ese sentido si la satisfacción organizacional progresa, también se incrementa la productividad de los colaboradores.

Reaño (2019). Arequipa. En su pesquisa titulada “Vínculo entre los condicionamientos laborales y satisfacción organizacional del personal administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2019” obtuvo como objetivo determinar el vínculo de los condicionamientos laborales y la satisfacción organizacional de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Tuvo un diseño no experimental, de tipo correlacional. Su técnica usada fue la encuesta, con un instrumento donde se llevó a cabo el cuestionario. Esta tesis concluye que los resultados fueron aceptables ya que nos muestran que los condicionamientos laborales y la satisfacción organizacional de los coadjutores poseen una relación estadísticamente evidenciada.

Capcha (2019). Chosica. En su tesis “Condicionamientos de trabajo, salud y estilo de vida en los coadjutores que bregan en tres compañías de transportes, Ñaña, Lurigancho- Chosica, 2018”, tiene como propósito principal establecer el vínculo entre los condicionamientos de trabajo, salud y estilo de vida de los colaboradores de tres compañías de transporte, Ñaña, Lurigancho-Chosica. Su metodología es de enfoque cuantitativo, correlacional. Uso una sub – población de 192 colaboradores, selectos por medio de un muestreo no probabilístico; utilizándose como instrumento el cuestionario. Concluyendo que, existe un vínculo estrecho entre las variables analizadas.

Pino (2018). Arequipa. En su tesis “La Satisfacción Organizacional y la Satisfacción del Asiduo en la Atención Ofrecida en el Club Departamental Arequipa 2018”, nos comenta que el estudio tuvo como objetivo evaluar a los clientes respecto al grado de calidad de la prestación ofrecida por la compañía. tuvo un sistema metodológico correlacional- causal y se manejó de forma transversal. Esta indagación consume que coexiste un vínculo positivo además una discrepancia demostrativa entre los niveles de complacencia en los grupos, precedentemente y posteriormente de la consumación del programa”. Esta tesis es importante ya que nos muestra de qué forma influye la satisfacción del personal en la complacencia del asiduo, por ejemplo, un personal bien motivado realizará un buen trabajo con gran compromiso dándole lo mejor al cliente aumentando así la calidad del servicio que aportan. Su título nos muestra la variable satisfacción tanto en el ámbito laboral como en el cliente.

1.2.3. Nivel Local

Fiestas (2022) . Su pesquisa denominada “Condicionamientos de trabajo y satisfacción organizacional en tiempos de Covid-19 en un ente bancario público Chiclayo -2021”. Su propósito es establecer los condicionamientos de trabajo y su incidencia entre la satisfacción organizacional de los colaboradores del ente bancario público. Su sistema metodológico es de enfoque cuantitativo, no experimental, su población es de 84 colaboradores donde se le aplicaron una

encuesta de 35 preguntas. En conclusión, si existe influencia entre las variables ya que las empresas siempre deben priorizar la seguridad y el bienestar de sus coadjutores para que cumplan con sus objetivos de manera eficiente.

Bances (2021) En su tesis “El estrés laboral y su nexo con la satisfacción organizacional en los coadjutores de la compañía w y e constructores srl “. El fin fue establecer el nivel de nexo entre el estrés laboral y satisfacción organizacional de los colaboradores de la organización. La metodología tuvo un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, además se aplicó el cuestionario para ambas variables a una población de 60 colaboradores. Se concluye que hay una correspondencia negativa y demostrativa entre variables, esto se debe a que el nivel de estrés es alto por tal motivo disminuye la satisfacción en el trabajo.

Pintado (2020). Lambayeque. En su tesis “Satisfacción organizacional y compromiso laboral de los profesores de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables- FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017–2018.”. Tuvo como finalidad establecer el vínculo entre satisfacción y compromiso laboral de los docentes de la FACEAC, Lambayeque, 2017-2018. La metodología poseyó enfoque cuantitativo, no experimental y de correspondencia, con una sub – población de 55 profesores, el instrumento usado fue el cuestionario. Se halló una correlación alta y significativa entre las variables. A la vez, se encontró correspondencia entre los componentes de la satisfacción organizacional y sus extensiones, siendo totalmente demostrativa.

Sánchez (2020). Chiclayo. En su tesis “La calidad de servicio y la satisfacción de la planilla gerencial de los colegios del nivel inicial en la UGEL Chiclayo”, tiene como objetivo establecer el vínculo entre la calidad de servicio y la satisfacción de la planilla gerencial de los colegios del nivel inicial en la UGEL Chiclayo. Con una metodología de correspondencia, no experimental. Tuvo una sub – población de 30 directoras de nivel inicial, usándose la técnica de la encuesta y como instrumental el cuestionario. Como derivación se obtuvo que hay un fuerte nexo entre dichas variables con un factor de correspondencia de 0.88, aceptando la hipótesis alterna con una significancia de 0.01 ratificando el vínculo. Esta tesis reconoce la relevancia que es la calidad de servicio ya que satisface a los asiduos y se

encuentran a gusto con el trato que se les da cumpliendo con lo propuesto siendo la clave para el éxito en toda empresa o compañía.

Ojeda et.al (2019). Lambayeque. En su tesis titulada “Padecimientos organizacionales de la planilla de enfermería y su vínculo con los condicionamientos de trabajo. Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque. 2018”, Tuvo como fin ver la ocupación que cada persona tiene o saber cuál es el rol que debe de cumplir teniendo en cuenta que tendrá una metodología correlacional. Obteniendo que la mayoría de los ayudantes son técnicos ya se pudo ver que las enfermedades que más se ven hoy en día son: la gastritis, parálisis entre otras y el Covid -19 que se está viviendo. Posteriormente se decretó que no coexiste un vínculo continuo”. Esta tesis es importante ya que según su estudio se ha podido demostrar que es de suma importancia saber de estos temas. Su título nos muestra la variable condiciones de trabajo, variable que trabajaremos en esta investigación.

1.3. Teorías relacionadas al tema.

1.3.1. Condiciones de trabajo

Dentro de una organización las condiciones de trabajo son aquellas que inciden directamente en el desarrollo del colaborador determinando lo que realiza y provocando una reacción. Henao (2012) afirma:

Que son inherentes puesto que se refiere al conjunto de factores que se pueden dar entre colaboradores de la siguiente manera:

Teniendo como ejemplo lo que pueden ser.

- a. El esfuerzo del colaborador.
- b. Las metas que se deben proponer o estrategias que lo lleven a un fin.
- c. Las ganas que le pone el trabajador.

Así mismo la actividad o conducta de trabajo del colaborador no se encuentran consideradas como condiciones de trabajo, se encuentran considerados el

transporte y vivienda. Sin embargo, actúan como elementos moduladores. (pp. 3 - 4) Robledo, 2012

Todos los factores relacionados de forma directa al trabajo, al quehacer de este, son parte de las condiciones laborales, sin embargo, aquellos que tienen que ver con características individuales propias del trabajador no son comprendidas en estas, pero si actúan como modulador.

Tipos de condiciones de trabajo

Según los aspectos comunes que poseen gran parte de las actividades laborales podemos encontrar dos divisiones con respecto a las condiciones de trabajo. Granados (2011) afirma:

Condiciones Objetivas

a. Medioambiente físico

Se presentan riesgos laborales: riesgos, por lo que las organizaciones deben dar protección a sus colaboradores.

Sobrecargas laborales.

Los accidentes laborales generan un gran nivel de desánimo, debido a que genera pérdidas para la organización, así como inhabilita al colaborador ya sea por un tiempo o de forma permanente este.

b. Medioambiente tecnológico

La falta de accesorios para realizar de manera adecuada, genera insatisfacción en los colaboradores, pues muchas veces esto produce ansiedad, desmotivación, a nivel individual.

Trabajadores que no cumplen con los requisitos para un puesto.

c. Medioambiente contractual

Las compensaciones son aspectos muy importantes para los colaboradores. Que los conlleva a renunciar, baja productividad, falta de dedicación.

Ausencia que le repercute al colaborador con síntomas de frustración, molestias, depresión entre otros.

d. Medioambiente productivo

Los colaboradores que laboran turnos extensos que dificultan para conservar sus vínculos sociales, familiares y para la actualización profesional.

Mucho trabajo produce estrés e insatisfacción laboral en el colaborador.

Condiciones Subjetivas

a. Esfera privada y mundo laboral

Aquí vemos que el problema primordial son las exigencias que nos pueden pedir donde nosotros dejamos a lado por a veces las responsabilidades.

b. Individuo y actividad profesional

En esta dimensión conjugan muchos factores para que puedan desestresar sus habilidades y puedan sacar lo mejor de ellos.

c. Organización y función directiva

Los trabajos en grupo constituyen un factor importante ya que en equipo se puede tomar mejores decisiones y poder dar solución algún problema e incluso compartir conocimientos. (pp. 218-221)

Dimensiones de la variable condiciones de trabajo

Las organizaciones poseen dimensiones que influyen en sus colaboradores y por lo tanto en la productividad. Nonones (2018) afirma:

Dimensión 1: Seguridad

La seguridad como dimensión, es de suma importancia porque permite que los colaboradores puedan realizar y repercutir de forma seria y en ambas partes evitando daños graves.

Dimensión 2: Carga de trabajo

Esta dimensión se refiere a los ayudantes a desarrollar sus actividades físicas y psicológicas, para que esta sea denominada sobrecarga debe representar mucha dificultad para el colaborador.

Dimensión 3: Organización del trabajo

Tal dimensión ostenta como finalidad lograr propósitos o metas planteadas con mayor esfuerzo y dedicación para que puedan acceder a mejores remuneraciones

Dimensión 4: Carga medioambiental

Los trabajos que dan a los colaboradores se deben hacer en la empresa terminados ahí, ya que puede ser que no puedan terminar fuera de sus horas o fuera de su horario de trabajo (pp. 32 - 35)

1.3.2. Satisfacción laboral

Establecida como aquella actitud que el individuo posee sobre la actividad que realiza y en el entorno en que lo desarrolla. Hannoun (2011) afirma:

Podría definirse como la actitud del colaborador con respecto al trabajo que realiza, esta actitud posee el colaborador. (pp. 15)

Según Atalaya (1999) afirma:

“La satisfacción laboral está conformada por un conjunto de posturas en relación al empleo. Además, está referida a una disponibilidad tipo psicológica del individuo hacia su labor, comprendiendo actitudes y sentimientos”.

En una organización la satisfacción laboral pende de diversas variables que la compañía brinda a su colaborador. Díaz. C. y García. E. (2008) afirma:

“La comodidad en la empresa está relacionada a diversas variables en el campo de la organización. El trabajador puede derivar alta o baja satisfacción esto va a depender del problema que tenga. Teniendo en cuenta criterios propios para consumir disposiciones, incitaciones sensoriales del entorno, ornamento, grado e intensificación de la luz, independencia, cohesión de equipo y enfoque de la labor”. (pp. 191)

Importancia de la satisfacción laboral

Para las organizaciones esto se debe a que dependiendo de cómo está el nivel de esta la empresa tendrá mejores resultados. Caballero (2002). afirma:

Que para muchas comunidades siempre se debe de tener un plan o diseñar un cronograma donde sea visible donde experimenten resultados positivos por ello tenemos dichos requisitos:

Lograr una alta productividad que favorezca a la empresa.

Dicho efecto negativo existe en los empleados.

Aumento de sostenibilidad en la organización con ayuda los procesos administrativos.

Actitudes positivas.

Conocimientos de calidad para obtener favorecimiento y lograr el éxito. (pp. 1 - 2)

Causas de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral pende de evidencias que puedan darte intelectualmente como recompensas y condiciones favorables. Fuentes (2012). afirma:

Además, está sujeta a distintos constituyentes, sin embargo, mientras más empeño ponga el colaborador más satisfecho se sentirá el mismo. Dado que muchos solo buscamos satisfacer algunas necesidades y por ello que no le ponen entusiasmo a lo que hacen y solo lo toman con un juego o para pasar el tiempo.

Consecuencias de la satisfacción laboral

En este subtítulo da a conocer que solo poseen un alto grado de prejuicios en el colaborador, ya que mayormente afecta a la productividad de donde laboran como también puede coincidir con la salud donde se llegaría a fracasar.

Aquí les traemos algunas de las causas que todo esto puede producir: descuido, innovación, cambio no favorable, sensibilidad, baja concentración y poca habilidad de escucha. (pp. 15 - 16)

En tal conceptualización residen diversas teorías, aquellas que explican cómo se da la satisfacción y los factores que influyen en ella. Vargas et. al (2018) afirma:

Teorías generales sobre la satisfacción laboral

Las definiciones que procuran manifestar este anómalo psicosocial, de forma enunciativa son las subsiguientes:

a. Jerarquía de necesidades de Maslow

Se planteó esta teoría para que se pueda satisfacer las necesidades de los humanos para que fortalezca la supervivencia de cada individuo y se pueda prevenir para algunos riesgos y no sufran.

b. Modelo de dos factores de Herzberg

Propuesto por Frederick Herzberg, nos menciona que propone medidas para no bajar la motivación en los empleados y se pueda reducir la mala higiene debido que debe ser indispensable para una empresa ya que de ello depende que obtengan más clientes y puedan ser la imagen de la empresa donde sea más accesible.

Modelos teóricos que explican la Satisfacción en el trabajo

a. Teoría de Higiene-Motivacional.

Aquí nos da a entender que los seres humanos estamos vinculados por muchos factores donde abarca lo más importante que es tener un buen ambiente físico y una solidaria madurez relacionándose con diferentes personas.

b. Teoría de la Discrepancia

Nos exterioriza que la gente se asimila con las normas que dan queriendo facilitar un logro favorable y con el fin de reducir una brecha.

c. Teoría de los Eventos Situacionales

Aquí abarca más el liderazgo donde ellos pueden tener el control y así favorecerse ambos. (pp. 134 - 135)

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

La satisfacción laboral existente en los coadjutores de una organización posee dimensiones de mucha influencia. Nonones. (2018) afirma:

Dimensión 1: Trabajo

El trabajo, por su lado positivo brinda bienestar y alegría, sin embargo, en el lado negativo ocasiona peligros e inestabilidad. Por ejemplo, no podemos juzgar a un dentista por dar ayuda y pretender que sus amistades tengan un mejor día.

Dimensión 2: Reconocimiento

Esto se gana con el esfuerzo que la persona pone en su trabajo o donde le toque así no sea de su agrado o de su especialidad, teniendo en cuenta que cumpla con todas sus tareas asignadas y hasta que pueda hacer horas extras.

Dimensión 3: Condiciones de trabajo

Aquí vemos cómo está la infraestructura de la compañía o empresa donde laboramos, si estamos en buenas zonas y donde no puedan ver riesgos

Dimensión 4: Supervisión

En este subtítulo abarca muchas tareas ya que las labores te supervisarán a cada momento para que vean si cumples con lo que se te propuso, con la finalidad de que seas eficiente en lo que haces y así tanto tú como la empresa logren dichas metas.

Dimensión 5: Compañeros de trabajo

En el mundo de hoy, el trabajo en equipo es indispensable porque donde vayamos siempre tendremos que convivir con una persona apoyándose del uno al otro, como sabemos que la convivencia no es fácil, pero nunca imposible

1.4. Formulación del problema.

1.4.1 problema general

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa AgroKaru - Motupe 2020?

1.4.2 problemas específicos

- Cuál es el nivel de los componentes de la satisfacción laboral que tienen los trabajadores de la Empresa groKaru – Motupe 2020.
- Cuál es el nivel de los factores de las condiciones de trabajo que tienen los colaboradores de la empresa AgroKaru – Motupe 2020.

- Cuál es la relación significativa de los componentes de la satisfacción laboral y los factores de las condiciones de trabajo de la empresa AgroKaru – Motupe 2020

1.5. Justificación e importancia del estudio

1.5.1. Justificación Teórica

La actual pesquisa es de gran utilidad, para la empresa AgroKaru – Motupe, ya que contará con información importante referente a los colaboradores, bajo las condiciones de trabajo que la organización les brinda actualmente y en la que vienen desempeñándose, permitiéndole así tener una mejor visión de cómo se encuentra la empresa en relación a este indicativo, por lo que, conlleva a una excelente consumación de disposiciones para conseguir una mejora, siendo esto de gran interés institucional debido a que contribuirá en el aumento de la producción de los colaboradores, ya que al realizar una mejora esto repercute de manera positiva en el colaborador haciendo que este tenga una mayor rendimiento y compromiso.

1.5.2. Justificación Metodológica

Asimismo, el estudio presenta una metodología totalmente entendible y factible, dado los resultados que obtengan de esta indagación serán de utilidad para fortalecer una teoría, ya que todo lo realizado será bajo estricta investigación y brindando evidencia necesaria para que otros investigadores puedan tomarlo como referencia.

1.6. Hipótesis

H1: Si existe una relación directa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Agrokaru –Motupe 2020.

H0: No existe una relación directa entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Agrokaru –Motupe 2020.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa AgroKaru - Motupe 2020.

1.7.2. Objetivos específicos

- Identificar el nivel de los componentes de la satisfacción laboral que tienen los trabajadores de la Empresa groKaru – Motupe 2020.
- Identificar el nivel de los factores de las condiciones de trabajo que tienen los colaboradores de la empresa AgroKaru – Motupe 2020.
- Determinar la relación significativa de los componentes de la satisfacción laboral y los factores de las condiciones de trabajo de la empresa AgroKaru – Motupe 2020

MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación.

2.1.1. Tipo de investigación

Según Salkind (1998) nos dice, Una investigación de tipo correlacional se deberá determinar los vínculos existentes entre las variables y así medirlas de forma estadística para obtener los resultados y evidenciar la correlación”, además nos manifiesta que en este tipo de estudio no se establece cuál sea la causa entre una y otra variable, esto quiere decir que el tipo de investigación correlacional solo mide asociaciones.

La actual exploración es una indagación de tipo correlacional con un enfoque cuantitativo. Puesto que en esta indagación se procura determinar el nexo coexistente entre las variables de la pesquisa propuesta y a su vez probar la hipótesis propuesta.

2.1.2. Diseño de investigación

Diseño no Experimental - Transversal

Sampieri (2003) decreta que el diseño no experimental se vincula con el lapso de tiempo en el que se recolectó la base de datos, considerando el diseño transversal, donde se compilan datos en un determinado periodo, con el fin de referir variables y su influencia de correspondencia en un tiempo específico.

El estudio tendrá un diseño no experimental, transversal. Será no experimental porque no se manipularon las variables y transversal, puesto que, se recolectarán datos en un determinado lapso de tiempo sin intervenir en la producción de la Empresa AgroKaru.

2.2. Población y muestra

Población

Malhotra (2004) afirma que es un grupo grande de personas donde se encarga de investigar y hacer estudios. Los cuales representan la finalidad de la indagación. (pp. 95)

La población está compuesta por 500 colaboradores de la empresa AgroKaru S.A. Motupe.

Muestra

Según Ross (2005) elección que se dé, luego será examinada. pp. 5)

La muestra utilizada en esta investigación es una muestra aleatoria simple.

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{NE^2 + Z^2 * p * q}$$

Tabla 1

Muestra

N	Población o universo	500
Z	Nivel de confianza 90%	1.645
E	Error 10%	0.1
P	Probabilidad de éxito	0.5
Q	Probabilidad de fracaso	0.5

Fuente: Elaboración Propia

Obteniendo una muestra de 60 trabajadores.

2.3. Variables y operacionalización.

Condición de trabajo

Según Henao (2012) afirma que es un proceso con posibles consecuencias que se puedan dar en el camino ya sea negativas o positivas tanto para ellos como para donde ellos laboran teniendo en cuenta horarios o jornadas y salarios.

Satisfacción laboral

Hannoun (2011) afirma que la satisfacción laboral es el grado de conformidad en una entidad laboral dando todo de ello y así poniendo en práctica sus conocimientos y fortaleciendo sus ideas o planes que tenga "deberían ser". (pp. 15).

Tabla 2*Operacionalización de Variable independiente*

Variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	ESCALA
Condición de Trabajo	Los condicionamientos de trabajo son inherentes con el procedimiento de trabajo y hacen referencia al vinculado de componentes que operan sobre el colaborador en relación de trabajo, Henao. F. (2012).	La variable condición de trabajo será evaluada a través de las siguientes dimensiones: 1. Seguridad 2. Carga de trabajo 3. Organización del trabajo 4. Carga medioambiental	Seguridad	Accidentes	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Likert
			Carga de trabajo	Estrés		
			Organización del trabajo	Rendimiento		
			Carga medioambiental	Comodidad		

Tabla 3
Operacionalización de variable dependiente

Variable	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICAS INSTRUMENTOS	ESCALA
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral podría definirse como la postura del colaborador en relación a su propio trabajo, dicha postura está casada en los dogmas y valores. Hannoun. G. (2011).	La variable condición de trabajo será evaluada a través de las siguientes dimensiones: 1. Trabajo 2. Reconocimiento 3. Condición de trabajo 4. Supervisión 5. Compañeros de trabajo	Trabajo Reconocimiento Condición de trabajo Supervisión Compañeros de trabajo	Calidad de Vida Laboral Incentivos Bienestar Control y Evaluación Relaciones Interpersonales	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario	Likert

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica.

Según Huaman (2005) resalta que las técnicas de compilación de datos más resaltantes son la observación, entrevista y la encuesta.

En la presente pesquisa se usó la técnica de la encuesta la cual nos permitirá realizar preguntas a un cierto grupo de personas seleccionada (muestra).

Instrumento.

Según Gómez (2006) nos dice que el cuestionario es un vinculado de ítems o interrogantes vinculadas y ordenadas, con la finalidad de evidenciar los datos en relación a una o más variables a computar.

El instrumento a usar será el cuestionario vinculado a 09 dimensiones: en la variable independiente tenemos carga de trabajo, seguridad, organización del trabajo y carga medioambiental. En la variable dependiente: trabajo, reconocimiento, condición de trabajo, supervisión y compañeros de trabajo, con una totalidad de 19 ítems.

Validez.

De acuerdo con Hernández et. al (2010), comentan que es el grado en el que un instrumental computa la variable que el investigador procura computar.

La validación del cuestionario que constituyó de 19 ítems será evaluado por juicio de experto que nos va a precisar si hay competencia en el instrumento y que puede ser adaptable.

Confiabilidad.

Según Carrasco (2007) nos dice, "La confiabilidad es aquella característica que posee un instrumento y que posibilita la obtención de los hallazgos, al aplicarse más de una vez al mismo individuo o grupo en diversos periodos de tiempo" (p.339)

Según Grande y Abascal (2011) afirman, “El coeficiente Alfa de Cronbach es un examen empleado para definir la fiabilidad de un escalafón. Así mismo, permite medir en un tiempo establecido y sin necesidad de repetir el proceso.

Para esta indagación se llevará a cabo el cálculo del índice Alfa de Cronbach a por medio del programa EXCEL, la cual se va a realizar la prueba piloto de ambos instrumentos por 9 y 19 ítems a 60 trabajadores.

Como criterio general, Welch y Comer (2003) nos indican que el alfa de Cronbach es mayormente para saber cuál es la fiabilidad mediante un test etc. En la que se encarga de medir y cuantificar las variables propuestas.

Tabla 4

Coeficiente de Cronbach

Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
Coeficiente alfa $>.8$ es excelente
Coeficiente alfa $>.7$ es excelente
Coeficiente alfa $>.6$ es excelente
Coeficiente alfa $>.5$ es excelente
Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

Se organizará de manera ordenada y estadística y el estudio de los datos del estudio ejecutado mediante el siguiente software:

- a. Excel
- b. SPSS

Los cuales facilitarán la obtención de los resultados, lo que permitirá que se realicen las conclusiones respectivas.

Aquí se medirán la media y la moda por medio del uso de tablas y gráficos con el fin de otorgar una información mucho más organizada y exacta.

2.6. Criterios éticos

Según Noreña y Moreno (2012) afirman que se debe tener en cuenta los conceptos en el desarrollo del diseño del estudio, tomando la recolección y requisitos que podemos encontrar ya sea posibles riesgos a lo que nos enfrentemos. (pp. 269 - 270)

En la actual pesquisa se han considerado los subsiguientes criterios éticos.

Consentimiento informado:

Los participantes del estudio deben hallarse de acuerdo con las acciones a realizar, además deben tener conocimiento de sus derechos y responsabilidades al involucrarse en la indagación.

Confidencialidad:

Se refiere a la discreción que se debe tener a la hora de que uno va a encuestar ya que no se puede saber el nombre de la persona que nos va a dar su apoyo dado que no debe ser revelada la identidad del entrevistado.

Manejo de riesgos:

El investigador se debe de encargar de minimizar los posibles riesgos que podamos encontrar o las dificultades que se nos pueden presentar, para así cumplir con las expectativas que nos piden y acordar con los datos proporcionados.

2.7. Criterios de rigor científico

Noreña y Moreno (2012) nos dice que es de suma importancia porque nos ayuda ver si coinciden con los métodos planteados en dicha investigación para poder dar un punto de vista. (pp. 265 -269)

En la actual indagación se ha considerado los subsiguientes discernimientos de rigor:

Confiabilidad o reflexividad:

Los hallazgos generados en el estudio llegarán a garantizar la veracidad que se describirá. La veracidad radica en las derivaciones que serán contrapuestos por una literatura presente y se identifica la descripción en las limitaciones y los alcances de nuestra investigación a través de los escenarios: internacional, nacional, local que posean similitud en las variables, que no pase de los 5 años de antigüedad.

Validez:

Concierno al decir la verdad, en la cual es fundamental para la indagación y así ofrecer excelentes expectativas o ideales

Credibilidad o valor de la verdad:

Se refiere a lo que lo que nosotros obtuvimos en la observación debe ser relacionado o similar a lo que las personas nos dan a entender.

Transferibilidad o aplicabilidad:

Los resultados que se obtendrán nos llegarán a generar una valiosa información para el bienestar de la empresa mediante la transferibilidad. Con los datos recogidos se llegará a determinar por el muestreo, se procede a una exhaustiva recopilación de datos y analizar de forma rápida la información recolectada en la empresa, lo cual se obtuvo mediante la encuesta.

Nos permite lograr las metas trazadas y poder obtener mejores resultados de forma positiva para un buen éxito laboral.

Adecuación o concordancia teórico-epistemológica:

Esta opción se debe de tomar en cuenta desde el inicio, accediendo a trabajar con la metodología cualitativa donde no es necesario contabilizar.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y Figuras

Se destinó la encuesta en la empresa AgroKaru Motupe a una sub – población de 60 colaboradores de la compañía. Para ello, se validó el coeficiente del instrumento arrojando como derivación los subsiguientes:

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad - Condición de trabajo

Alfa de Cronbach	N de elementos
,883	9

En la Tabla 5 se ostenta la estadística de fiabilidad del instrumento de la variable condición de trabajo. Mediante el Alfa de Cronbach se identificó la fiabilidad de la encuesta, la cual arrojó un valor de 0.883, significando que existe una confiabilidad excelente.

Tabla 6

Estadística de fiabilidad - Satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,904	10

En la Tabla 6 se detalla la estadística de fiabilidad de la encuesta de la variable satisfacción laboral. Mediante el Alfa de Cronbach se identificó la fiabilidad del instrumental, arrojando un valor de 0.904, significando que existe una confiabilidad excelente.

Tabla 7*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condición de trabajo	,112	60	,058	,964	60	,072
Satisfacción laboral	,109	60	,073	,944	60	,009

En la Tabla 7 se exhibe la prueba de normalidad mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que es una muestra de 60 participantes; con una significancia superior a 0.05 se puede demostrar que la muestra se distribuye normalmente.

Objetivo general

Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa AgroKaru - Motupe 2020.

Tabla 8*Correlación*

		Condición de trabajo	Satisfacción laboral
Condición de trabajo	Correlación de Pearson	1	,825**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	60	60
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,825**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	60	60

En la Tabla 8 se detalla la relación de las variables objeto de estudios, mediante la identificación del coeficiente de Pearson. Obteniéndose un valor de 0.825 con una significancia entre los condicionamientos de trabajo y la satisfacción laboral, con una significancia de 0.000. Demostrando que existe una correlación considerable y positiva, es decir a mejores condiciones de trabajo en la empresa AgroKaru, mayor será la satisfacción laboral de sus coadjutores.

Resultados de la encuesta

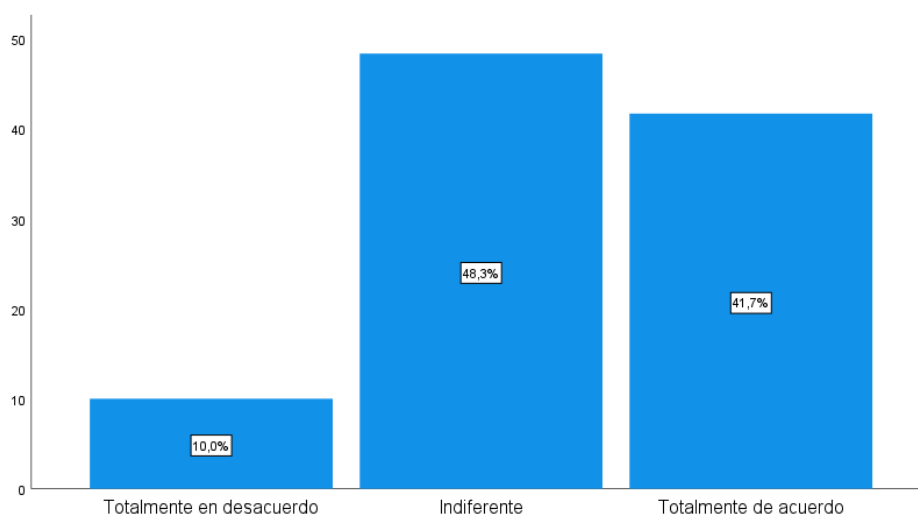
Tabla 9

Instrucciones de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	10,0
Indiferente	29	48,3
Totalmente de acuerdo	25	41,7
Total	60	100,0

Figura 1

Instrucciones de trabajo



En la Tabla 9 y Figura 1, se detalla si existe una carencia de instructivos de trabajo, en lenguaje perceptible para los trabajadores respecto a la empleabilidad de los dispositivos o instrumentales. De la cual 29 encuestados, que representan el 48.3% respondieron indiferencia; el 41.7% indicaron estar totalmente de acuerdo y el 10% dijo estar totalmente en desacuerdo con que haya carencia de instrucciones en un lenguaje sencillo en la empresa AgroKaru.

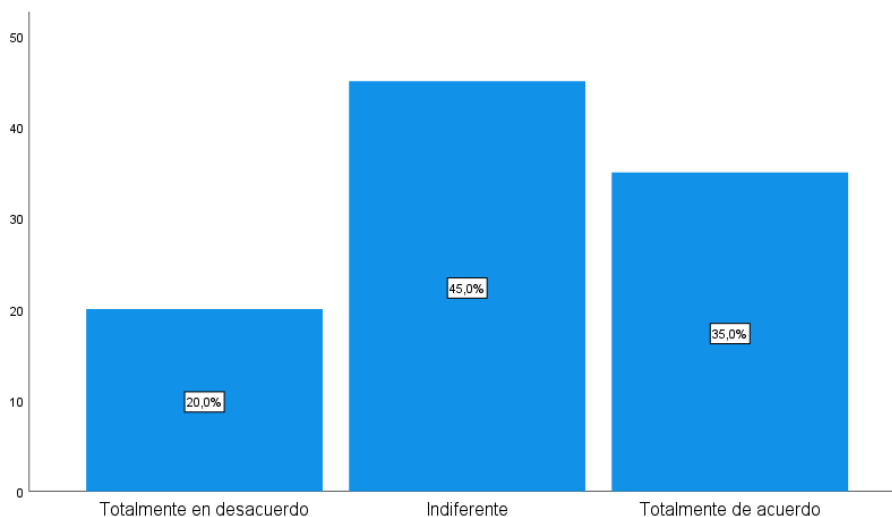
Tabla 10

Mantenimiento de los equipos o herramientas

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	20,0
Indiferente	27	45,0
Totalmente de acuerdo	21	35,0
Total	60	100,0

Figura 2

Mantenimiento de los equipos o herramientas



En la Tabla 10 y la Figura 2, se detalla si el sostenimiento de los dispositivos o instrumentales es inexistente o improcedente. Del cual 27 encuestados, que

representan el 45% del total, indican que ser indiferentes ante ese hecho; el 35% dice estar completamente conforme y el 20% están completamente disconforme con que sea inadecuado el mantenimiento dado a los equipos de la empresa AgroKaru.

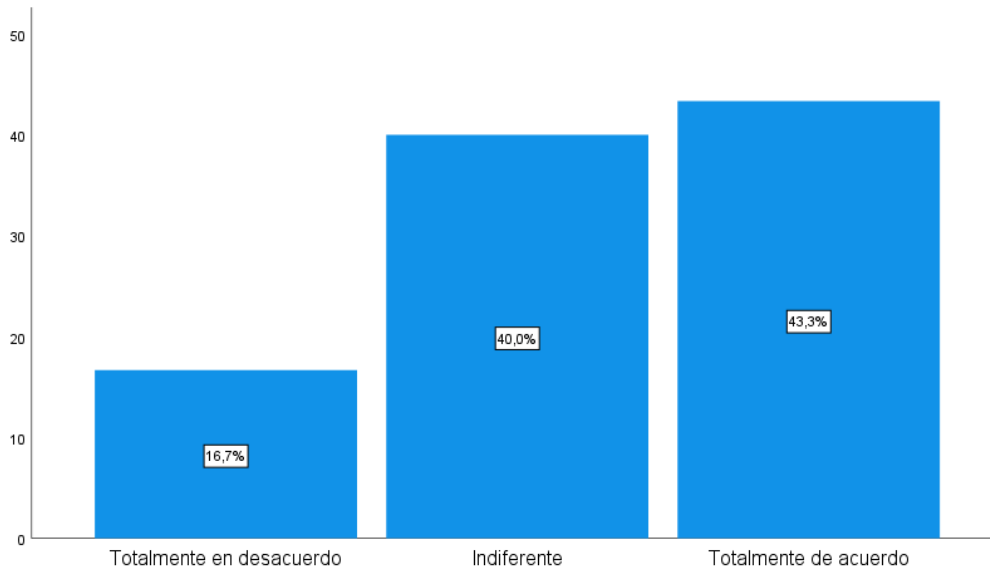
Tabla 11

Nivel de su estrés en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	10	16,7
Indiferente	24	40,0
Totalmente de acuerdo	26	43,3
Total	60	100,0

Figura 3

Nivel de su estrés en el trabajo



En la Tabla 11 y la Figura 3, se muestra la calificación del nivel de estrés en el trabajo. Del que 26 personas, que representan el 43.3% del total, mencionan estar totalmente de acuerdo con ello; el 40% se ostenta impasible ante el contexto y el 16.7% manifiesta estar totalmente en desacuerdo con el estrés presentado en su trabajo de la empresa Agrokaru.

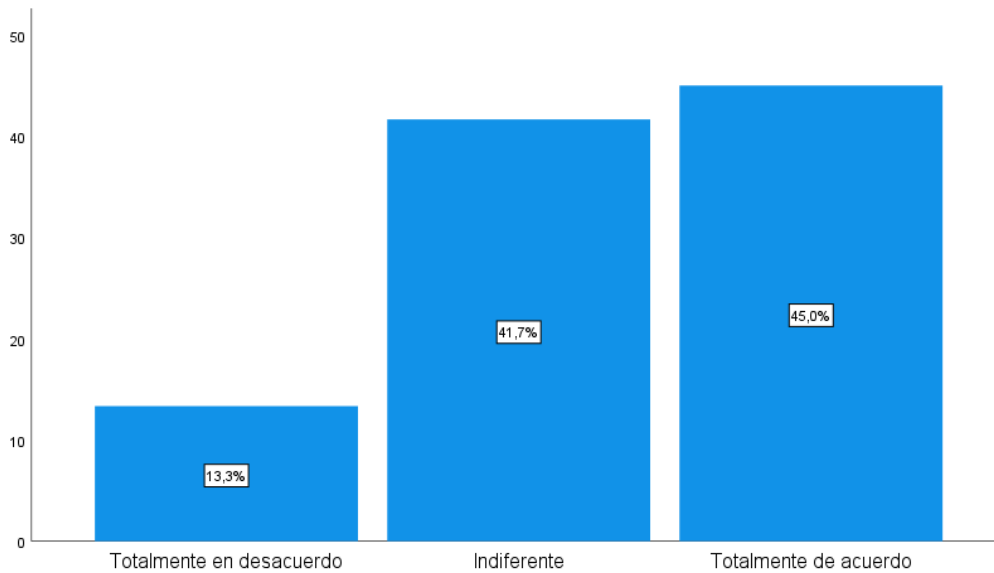
Tabla 12

Horario de trabajo se adecuado

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	13,3
Indiferente	25	41,7
Totalmente de acuerdo	27	45,0
Total	60	100,0

Figura 4

Horario de trabajo se adecuado



En la Tabla 12 y la Figura 4, se observa la opinión sobre si es que el horario de trabajo se adecua a sus necesidades. De los cuales, 27 participantes del estudio, que representan el 45% del total, dicen estar de acuerdo; el 41.7% se mantienen indiferentes y el 13.3% exponen su total desacuerdo con los horarios en la empresa Agrokaru, ya que se interponen a sus necesidades.

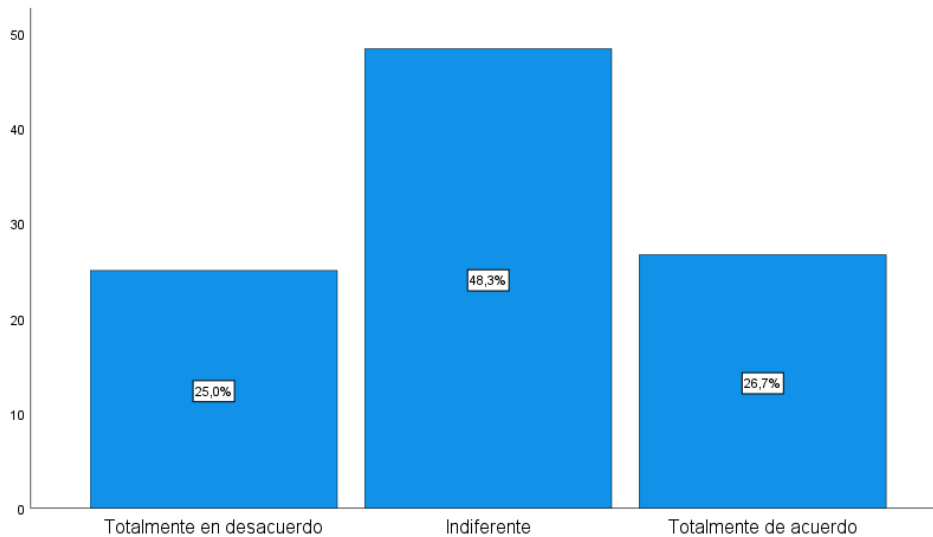
Tabla 13

Dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	15	25,0
Indiferente	29	48,3
Totalmente de acuerdo	16	26,7
Total	60	100,0

Figura 5

Dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento



En la Tabla 13 y la Figura 5, se detalla si se presenta problemas para consumir su labor por ausencia de discernimiento. Del que 29 participantes del estudio, que representan el 48.3% del total, presentaron ser indiferentes; el 26.7% están en total acuerdo y el 25% afirman estar en desacuerdo total con que existan obstáculos para realizar las actividades asignadas en la empresa AgroKaru, por escasez de conocimiento.

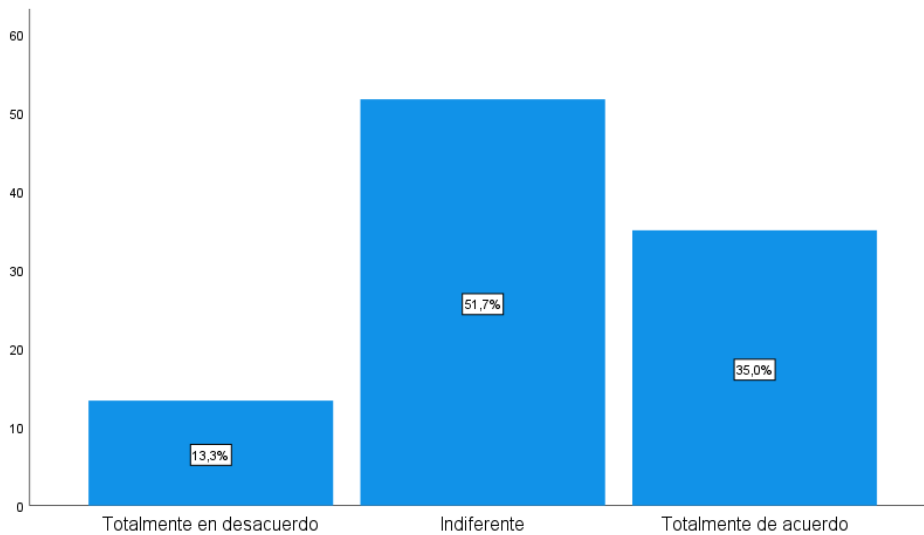
Tabla 14

Las tareas asignadas en el trabajo se cumplen en el tiempo determinado

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	13,3
Indiferente	31	51,7
Totalmente de acuerdo	21	35,0
Total	60	100,0

Figura 6

Las tareas asignadas en el trabajo se cumplen en el tiempo determinado



En la Tabla 14 y la Figura 6, se detalla sobre si las tareas asignadas en el trabajo se cumplen en el tiempo determinado. Del que 31 encuestados, que representan el 51.7% del total, presentaron ser indiferentes; el 35% dicen estar en total acuerdo y el 13.3% indican estar en desacuerdo total con que las actividades asignadas en la empresa Agrokaru, se desarrollen en los tiempos establecidos.

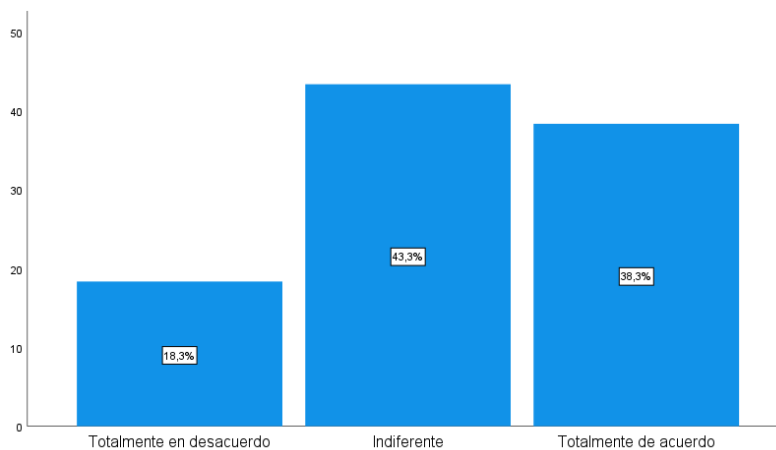
Tabla 15

Se cumplen las normas establecidas por la empresa

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	11	18,3
Indiferente	26	43,3
Totalmente de acuerdo	23	38,3
Total	60	100,0

Figura 7

Se cumplen las normas establecidas por la empresa



En la Tabla 15 y la Figura 7, se visualiza sobre el cumplimiento de los preceptos determinadas por la compañía. El 43.3% que representan a 26 encuestados, se mostraron indiferentes; el 38.3% menciona estar totalmente de acuerdo y el 18.3% señala estar completamente disconforme con que la compañía AgroKaru cumpla con sus normas establecidas.

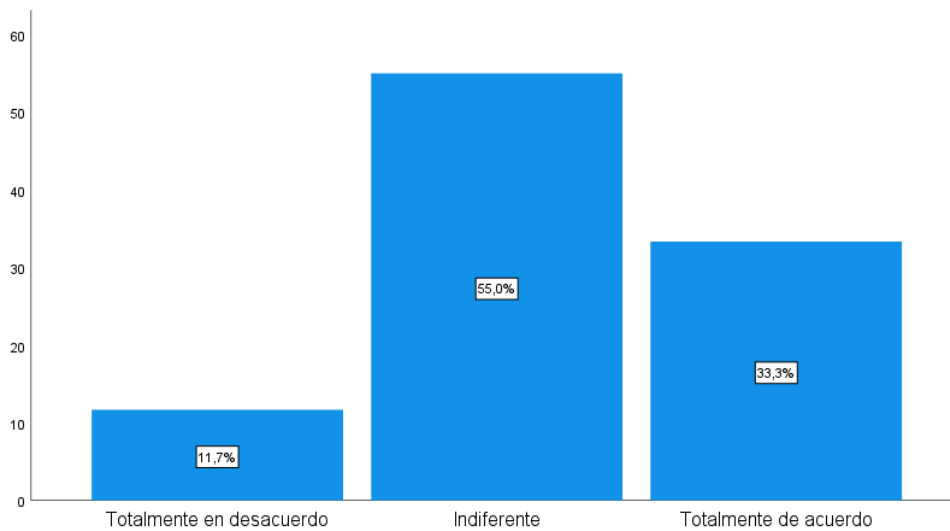
Tabla 16

Existen ruidos ambientales molestos o que provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	11,7
Indiferente	33	55,0
Totalmente de acuerdo	20	33,3
Total	60	100,0

Figura 8

Existen ruidos ambientales molestos o que provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo



En la Tabla 16 y la Figura 8, se exhibe si es que coexisten sonidos ambientales fastidiosos o que incitan una problemática en la reunión para la consumación del trabajo. El 55% que representan a 33 personas encuestados, se mostraron indiferentes; el 33.3% expresó estar en total acuerdo y el 11.7% afirmó estar

completamente disconforme con la existencia de distracción auditiva en la empresa AgroKaru.

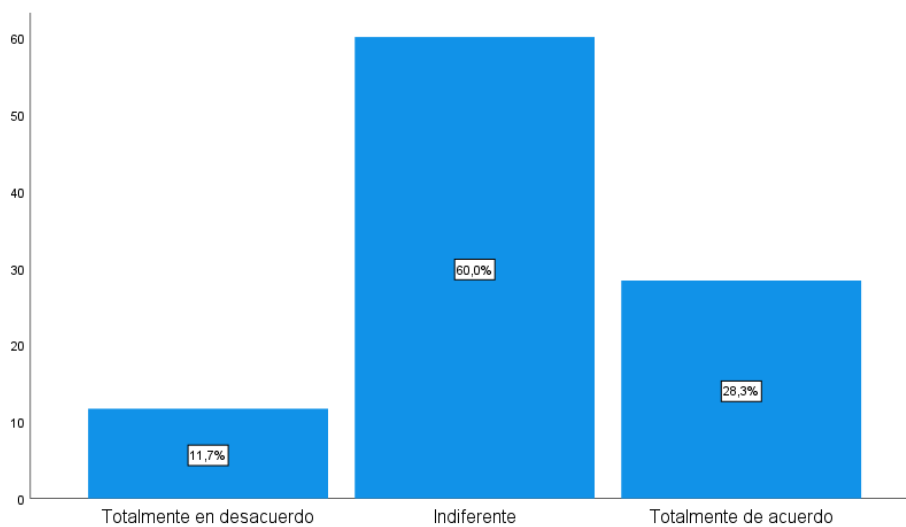
Tabla 17

Existen corrientes de aire que producen molestias

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	11,7
Indiferente	36	60,0
Totalmente de acuerdo	17	28,3
Total	60	100,0

Figura 9

Existen corrientes de aire que producen molestias?



En la Tabla 17 y la Figura 9, se ostenta si es que coexisten corrientes de aire que originan contrariedades. El 60% que representan a 36 personas encuestados, se mostraron indiferentes; el 28.3% expresó estar en total acuerdo y el 11.7% afirmó estar totalmente en desacuerdo con la existencia corrientes de aire que ocasionen malestar en los trabajadores de la empresa AgroKaru.

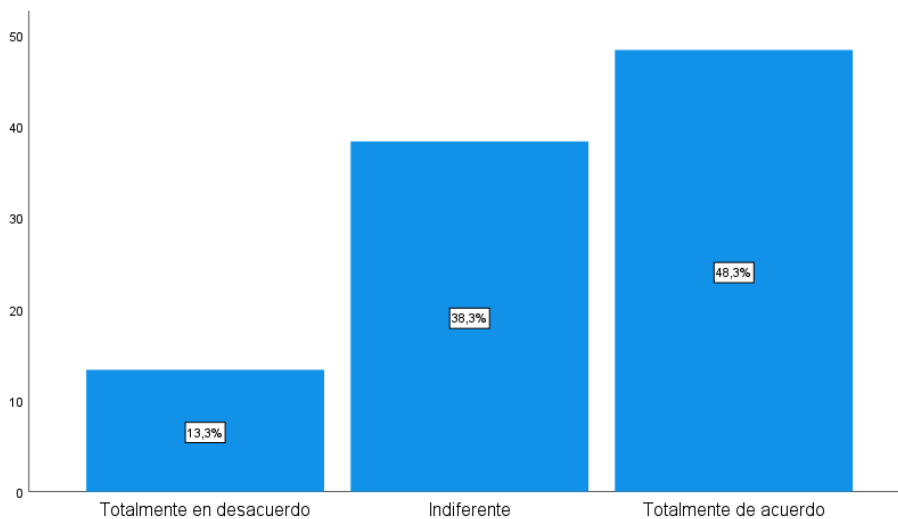
Tabla 18

Funciones y responsabilidades definidas

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	13,3
Indiferente	23	38,3
Totalmente de acuerdo	29	48,3
Total	60	100,0

Figura 10

Funciones y responsabilidades definidas



En la Tabla 18 y la Figura 10, se exterioriza si las funciones y responsabilidades de los trabajadores están definidas, El 48.3% que representan a 29 encuestados del total, afirmaron estar completamente conforme; el 38.3% se manifestó indiferente y el 13.3% dijo estar en total disconformidad con que se tenga las responsabilidades y labores de los colaboradores, generando dudas sobre lo que los jefes esperan de cada trabajador de la empresa Agrokaru.

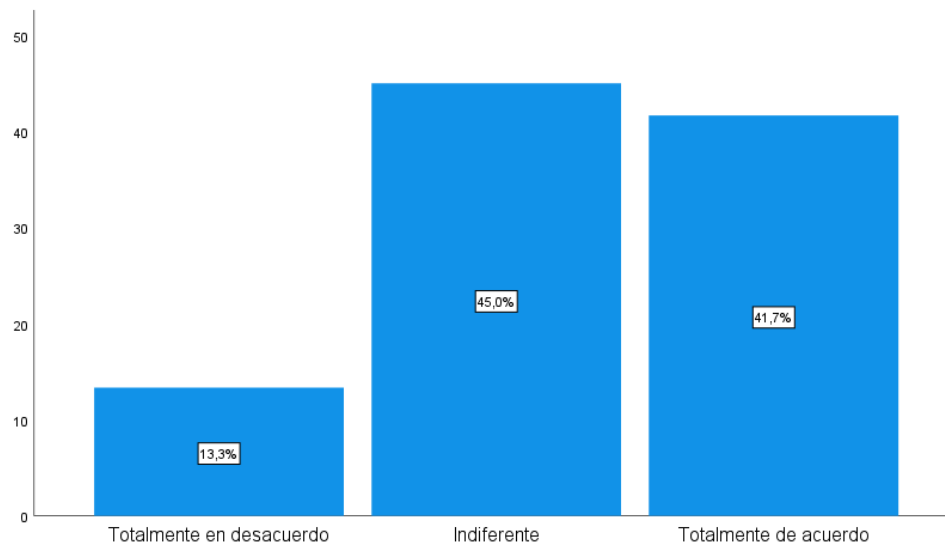
Tabla 19

En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades?

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	8	13,3
Indiferente	27	45,0
Totalmente de acuerdo	25	41,7
Total	60	100,0

Figura 11

En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades



En la Tabla 19 y la Figura 11, se indica si en el puesto de labores se consigue desenvolver las aptitudes. El 45% que representan a 27 encuestados del total, mostraron ser indiferentes ante la situación; el 41.7% estipularon estar totalmente de acuerdo; el 13.3% se mostraron en total desacuerdo con que el cargo efectuado dentro de la empresa AgroKaru, facilite la aplicación de las habilidades del personal.

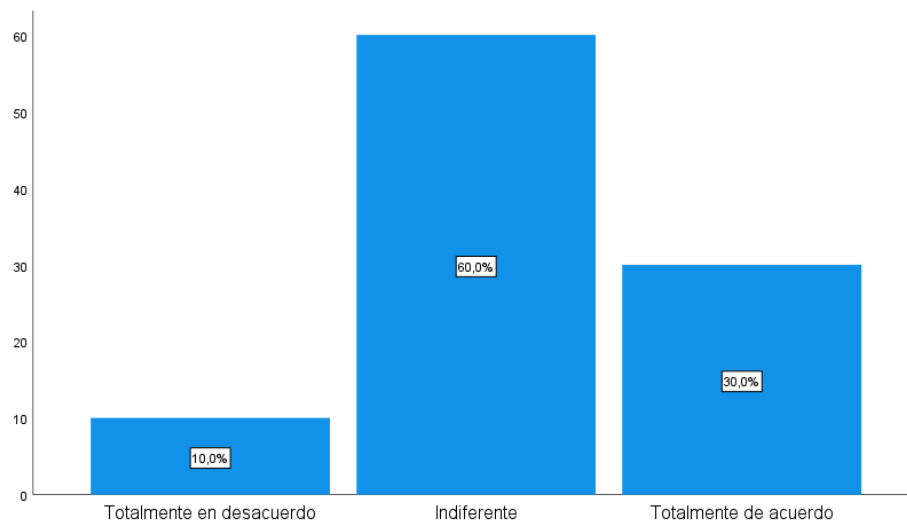
Tabla 20

Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	10,0
Indiferente	36	60,0
Totalmente de acuerdo	18	30,0
Total	60	100,0

Figura 12

Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo



En la Tabla 20 y la Figura 12, se indicó si existe un reconocimiento adecuado de las tareas realizadas por los trabajadores. El 60% que representan a 36 encuestados del total, mostraron ser indiferentes ante la situación; el 30% estipularon estar totalmente de acuerdo; el 10% dijeron estar en total desacuerdo con que se reconozca las labores efectuadas por el personal de la empresa AgroKaru.

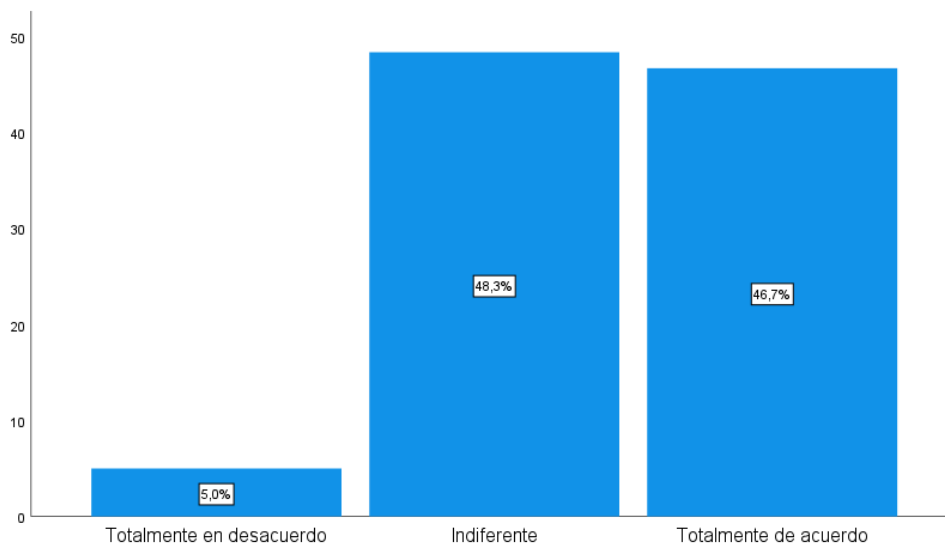
Tabla 21

Cuándo introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	5,0
Indiferente	29	48,3
Totalmente de acuerdo	28	46,7
Total	60	100,0

Figura 13

Cuándo introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce



En la Tabla 21 y la Figura 13, se ostenta si existe un reconocimiento dado por la empresa al personal por introducir mejoras a sus funciones. El 48.3% que representan a 29 encuestados del total, mostraron ser indiferentes ante la situación; el 46.7% afirmaron estar totalmente de acuerdo; el 5% expresó estar en desacuerdo total con que la entidad realice reconocimientos por algún aporte de la empresa AgroKaru.

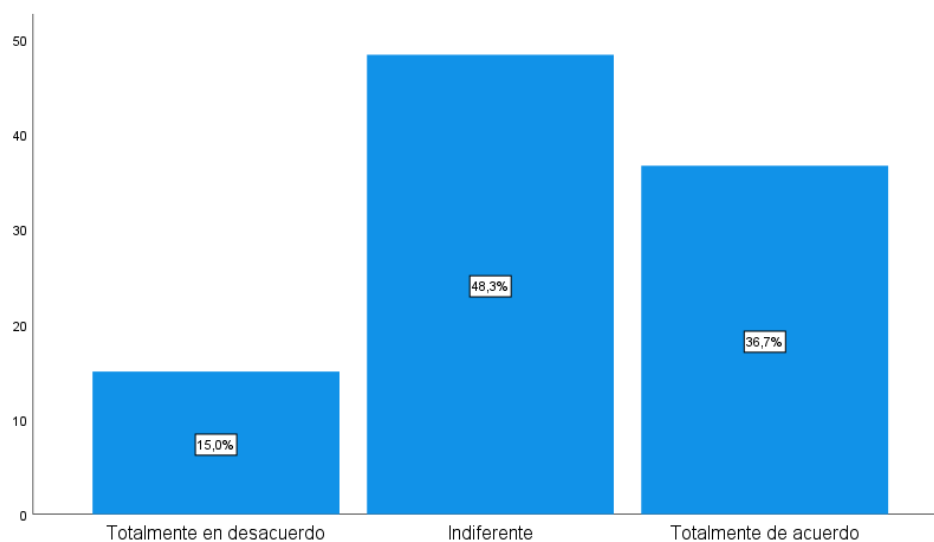
Tabla 22

Posee iluminación inadecuada para el trabajo que realiza

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	15,0
Indiferente	29	48,3
Totalmente de acuerdo	22	36,7
Total	60	100,0

Figura 14

Posee iluminación inadecuada para el trabajo que realiza



En la Tabla 22 y la Figura 14, se exterioriza si se presenta una iluminación inadecuada para las funciones desarrolladas. El 48.3% que representan a 29 encuestados del total, mostraron ser indiferentes ante la situación; el 36.7% afirmaron estar totalmente de acuerdo; el 15% expresó estar en desacuerdo total con que se tenga iluminación inadecuada para realizar las actividades en la empresa AgroKaru.

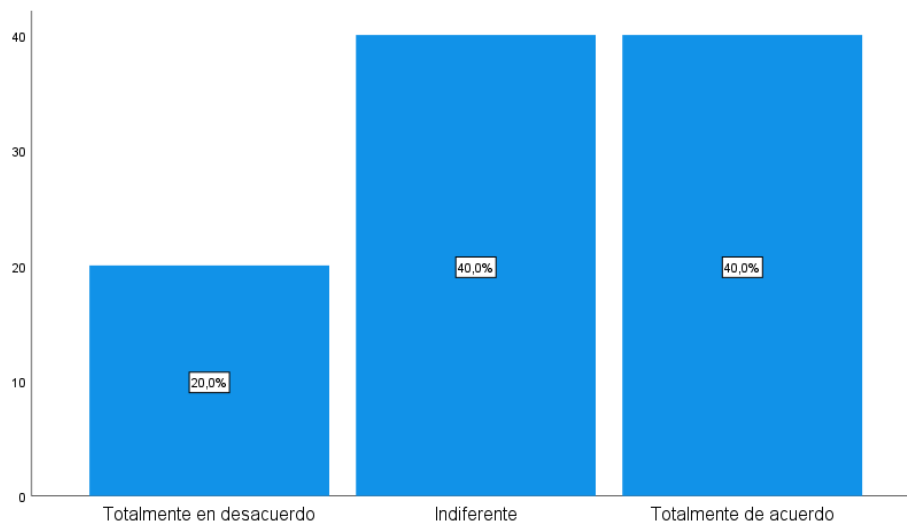
Tabla 23

Dispone de espacio suficiente para trabajar con comodidad

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	12	20,0
Indiferente	24	40,0
Totalmente de acuerdo	24	40,0
Total	60	100,0

Figura 15

Dispone de espacio suficiente para trabajar con comodidad



En la Tabla 23 y la Figura 15, se detalla si se dispone de espacio suficiente para trabajar con comodidad. El 40% que representan a 24 encuestados del total, mostraron ser indiferentes ante la situación; el 40% expusieron estar totalmente de acuerdo; el 20% dijo estar totalmente en desacuerdo con el espacio otorgado para laborar dentro de la empresa AgroKaru.

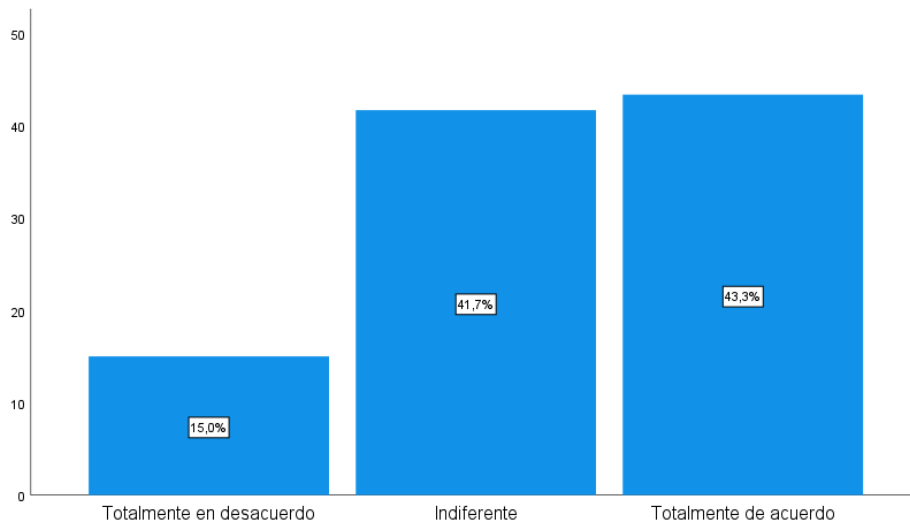
Tabla 24

La supervisión de su trabajo se realiza con frecuencia

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	15,0
Indiferente	25	41,7
Totalmente de acuerdo	26	43,3
Total	60	100,0

Figura 16

La supervisión de su trabajo se realiza con frecuencia



En la Tabla 24 y la Figura 16, se exhibe si la supervisión en el trabajo se realiza con frecuencia. El 43.3% que representan a 26 encuestados del total, indicaron estar en total acuerdo; el 41.7% se expuso impasible y el 15% está totalmente disconforme con que se realice supervisiones frecuentes en la empresa AgroKaru.

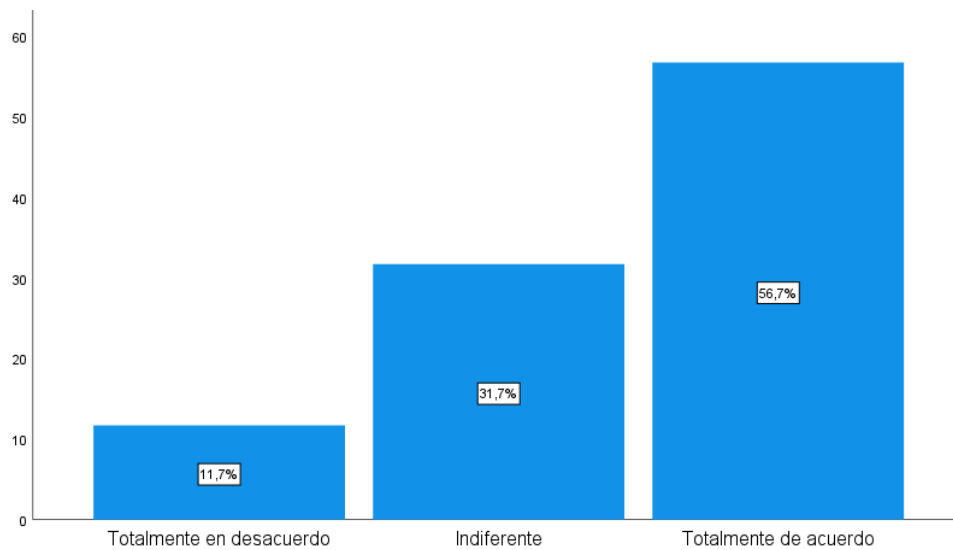
Tabla 25

Forma en que sus supervisores juzgan su tarea

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	7	11,7
Indiferente	19	31,7
Totalmente de acuerdo	34	56,7
Total	60	100,0

Figura 17

Forma en que sus supervisores juzgan su tarea



En la Tabla 25 y la Figura 17, se muestra si la supervisión en el trabajo se realiza con frecuencia. El 56.7% que representan a 34 encuestados del total, dijeron estar en total acuerdo; el 31.7% se expuso impasible y el 11.7% manifestaron estar totalmente disconforme con que estén de acuerdo con la manera de supervisar las tareas de los coadjutores de la compañía AgroKaru.

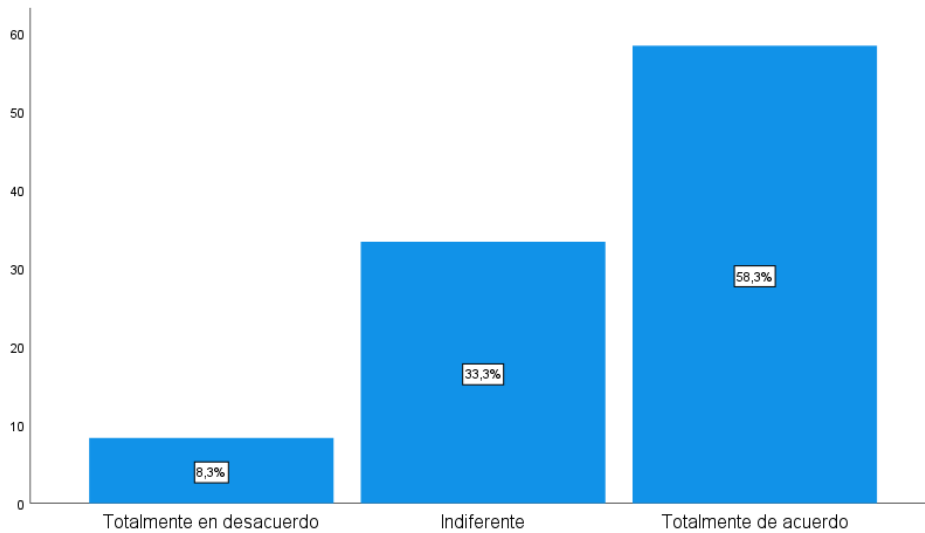
Tabla 26

Obtener ayuda de sus superiores/jefes

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	8,3
Indiferente	20	33,3
Totalmente de acuerdo	35	58,3
Total	60	100,0

Figura 18

Obtener ayuda de sus superiores/jefes



En la Tabla 26 y la Figura 18, se ostenta si es posible obtener ayuda por parte de los superiores/jefes en caso de solicitarla. El 58.3% que representan a 35 encuestados del total, dijeron estar en total acuerdo; el 33.3% se expuso indiferente y el 8.3% afirmaron estar completamente disconforme con que los superiores o jefes de la empresa AgroKaru, prestan ayuda cuando se les solicita.

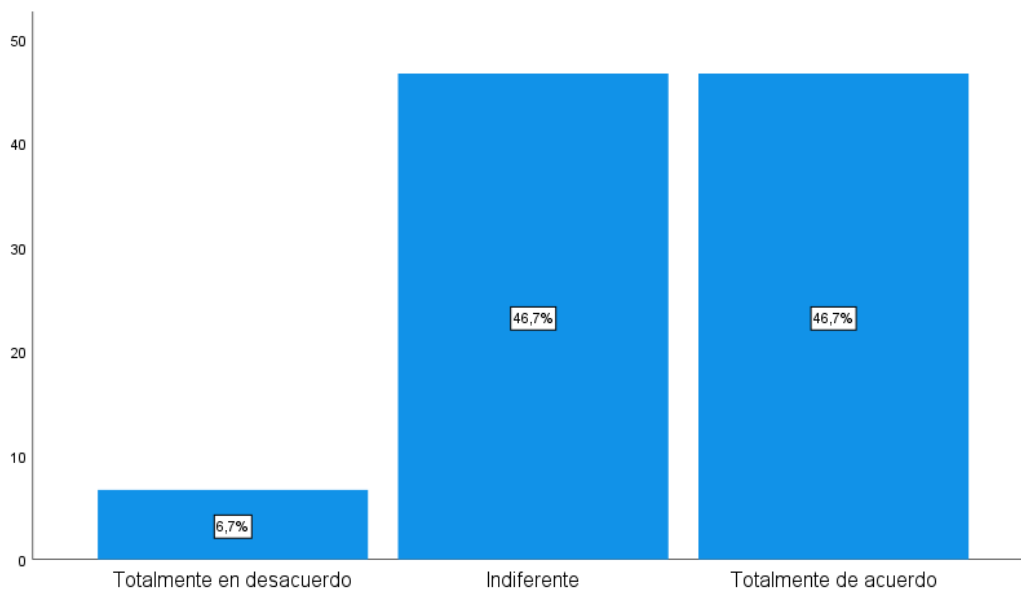
Tabla 27

Obtener ayuda de sus compañeros

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4	6,7
Indiferente	28	46,7
Totalmente de acuerdo	28	46,7
Total	60	100,0

Figura 19

Obtener ayuda de sus compañeros



En la Tabla 27 y la Figura 19, se observa si es posible conseguir soporte en los cómplices de trabajo en caso de solicitarla. El 46.6% que representan a 28 encuestados del total, dijeron estar en total acuerdo; el 46.7% se expuso impasible y el 6.7% expusieron estar totalmente disconforme con que sus compañeros de trabajo de la empresa AgroKaru, les presten ayuda cuando se les solicita.

Resultados de la variable Dependiente: Condición de trabajo

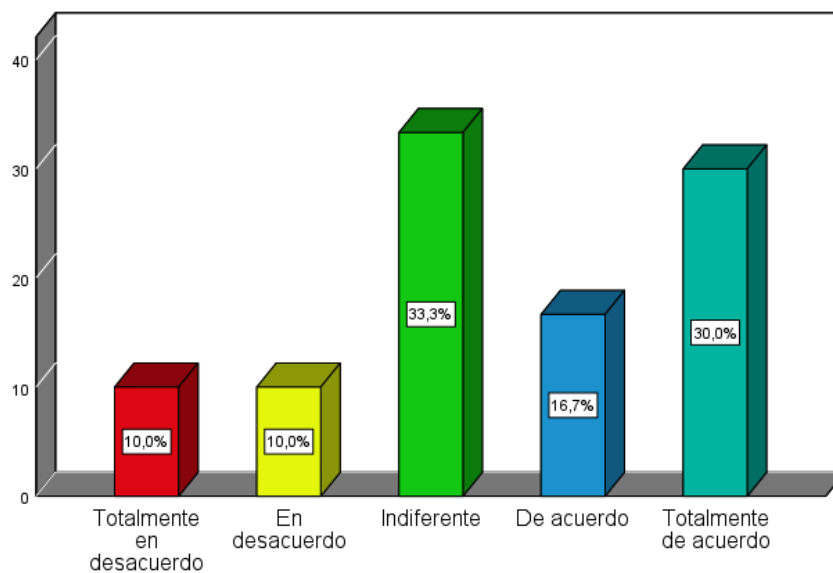
Tabla 28

Seguridad

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	6	10,0
En desacuerdo	6	10,0
Indiferente	20	33,3
De acuerdo	10	16,7
Totalmente de acuerdo	18	30,0
Total	60	100,0

Figura 20

Seguridad



En la Tabla 28 y la Figura 20, se detalla sobre la dimensión seguridad, perteneciente a la variable condiciones de trabajo. En la que el 33.3% que representa a 20 encuestados, se muestran indiferentes, el 30% afirman estar totalmente de

acuerdo; el 16.7% está acorde y el 10% expone estar disconforme y completamente disconforme con la seguridad manifestada en su trabajo en la empresa AgroKaru,

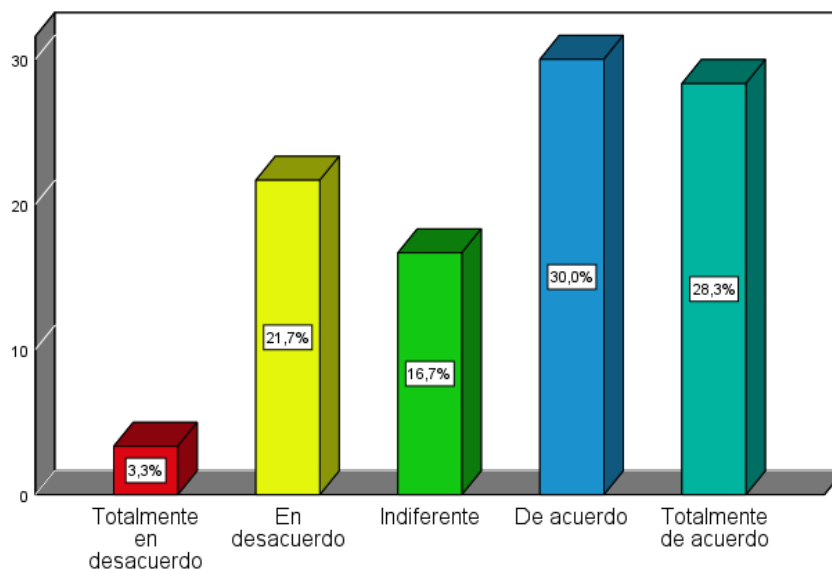
Tabla 29

Carga de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	2	3,3
En desacuerdo	13	21,7
Indiferente	10	16,7
De acuerdo	18	30,0
Totalmente de acuerdo	17	28,3
Total	60	100,0

Figura 21

Carga de trabajo



En la Tabla 29 y la Figura 21, se detalla sobre la dimensión carga de trabajo, perteneciente a la variable condiciones de trabajo. En la que el 30% que son 18 encuestados, indicaron estar de acuerdo; el 28.3% dijo estar en total acuerdo; el 21.7% afirmó estar en desacuerdo, el 16.7% se expuso impasible y el 3.3% estuvo

en total disconformidad con la carga de trabajo presentada en la empresa AgroKaru,

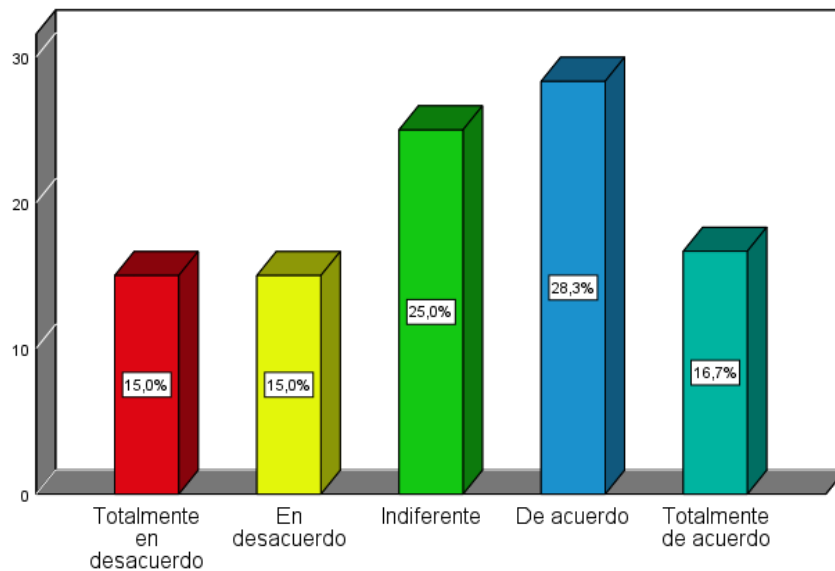
Tabla 30

Organización de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	9	15,0
En desacuerdo	9	15,0
Indiferente	15	25,0
De acuerdo	17	28,3
Totalmente de acuerdo	10	16,7
Total	60	100,0

Figura 22

Organización de trabajo



En la Tabla 30 y la Figura 22, se detalla sobre la dimensión organización de trabajo, perteneciente a la variable condiciones de trabajo. En la que el 28.3% que representa a 17 participantes de la encuesta, contestaron estar de acuerdo; el 25%

se mostró indiferente, el 16.7% estuvo en total acuerdo y el 15% expusieron estar disconforme y completamente disconforme en relación con la organización de trabajo presentada en la empresa AgroKaru,

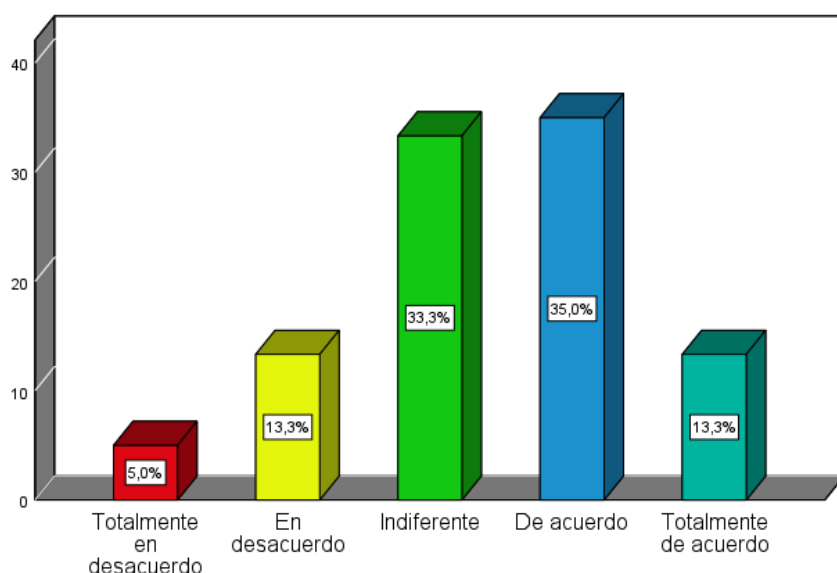
Tabla 31

Carga medioambiental

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	5,0
En desacuerdo	8	13,3
Indiferente	20	33,3
De acuerdo	21	35,0
Totalmente de acuerdo	8	13,3
Total	60	100,0

Figura 23

Carga medioambiental



En la Tabla 31 y la Figura 23, se detalla sobre la dimensión carga medioambiental, perteneciente a la variable condiciones de trabajo. En la que el 35% que

representada a 21 encuestados, contestaron estar de acuerdo; el 33.3% se mostraron indiferentes, el 13.3% dijo estar totalmente de acuerdo y también en desacuerdo, mientras que un 5% estuvo en total desacuerdo con la carga medioambiental en el trabajo, manifestada en la empresa AgroKaru

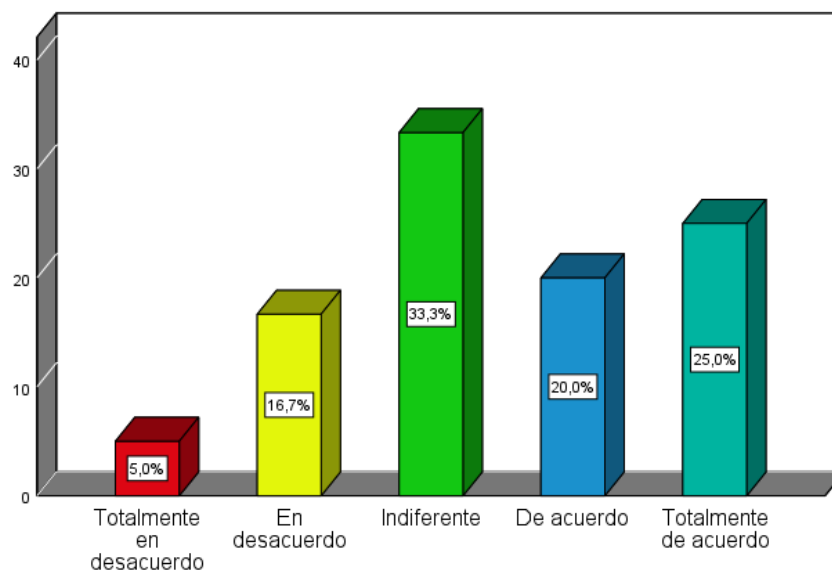
Tabla 32

Condición de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	5,0
En desacuerdo	10	16,7
Indiferente	20	33,3
De acuerdo	12	20,0
Totalmente de acuerdo	15	25,0
Total	60	100,0

Figura 24

Condición de trabajo



En la Tabla 32 y la Figura 24, se detalla la variable condiciones de trabajo. En la que el 33.3% que representa a 20 personas encuestadas, se mostraron indiferentes; el 25% afirmaron estar en total acuerdo, el 20% dijo estar de acuerdo; el 16.7% indicó estar en desacuerdo y el 5% expresó su total desacuerdo con las condiciones de trabajo presentadas en la compañía AgroKaru

Resultados de la variable Independiente Satisfacción laboral

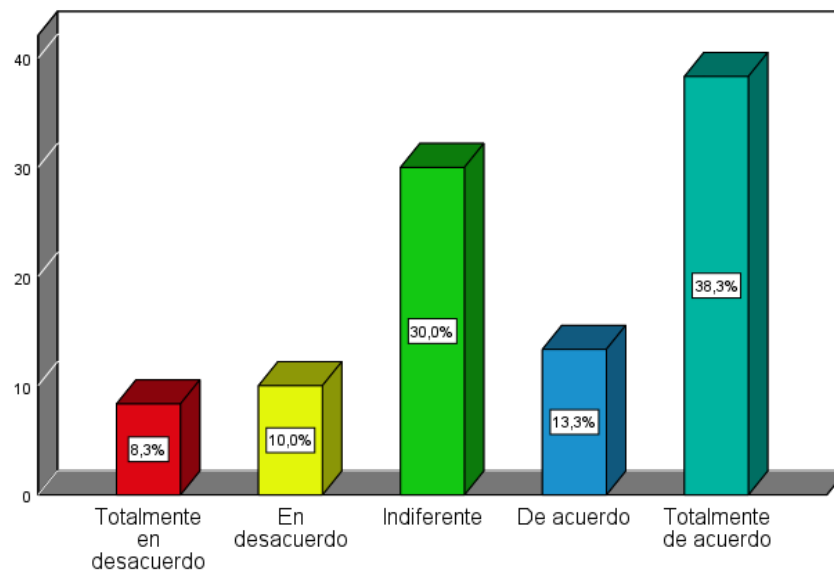
Tabla 33

Trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	8,3
En desacuerdo	6	10,0
Indiferente	18	30,0
De acuerdo	8	13,3
Totalmente de acuerdo	23	38,3
Total	60	100,0

Figura 25

Trabajo



En la Tabla 33 y la Figura 25, se detalla la dimensión trabajo, perteneciente a la variable satisfacción laboral. En la que el 38.3% que representa a 23 trabajadores encuestados, dijo estar en total acuerdo; el 30% se mostró indiferente, el 13.3% afirmó estar de acuerdo y el 10% se encontró en total desacuerdo con el trabajo evidenciado en la empresa AgroKaru

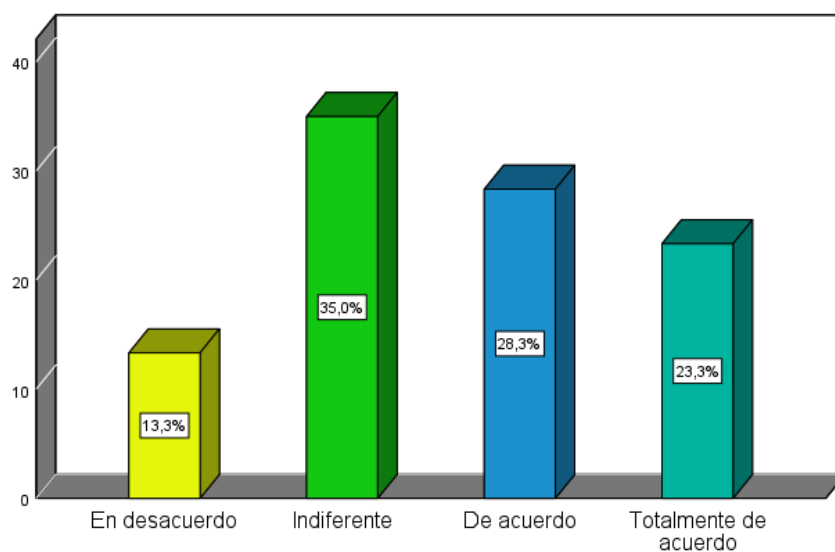
Tabla 34

Reconocimiento

	Frecuencia	Porcentaje
En desacuerdo	8	13,3
Indiferente	21	35,0
De acuerdo	17	28,3
Totalmente de acuerdo	de14	23,3
Total	60	100,0

Figura 26

Reconocimiento



En la Tabla 34 y la Figura 26, se detalla la dimensión reconocimiento, perteneciente a la variable satisfacción laboral. En la que el 35% que representa a 21 trabajadores encuestados, se mostró indiferente; el 28.3% expuso estar de acuerdo, el 23.3% expuso su total acuerdo y el 13.3% expresó su desacuerdo con el reconocimiento otorgado en la empresa AgroKaru

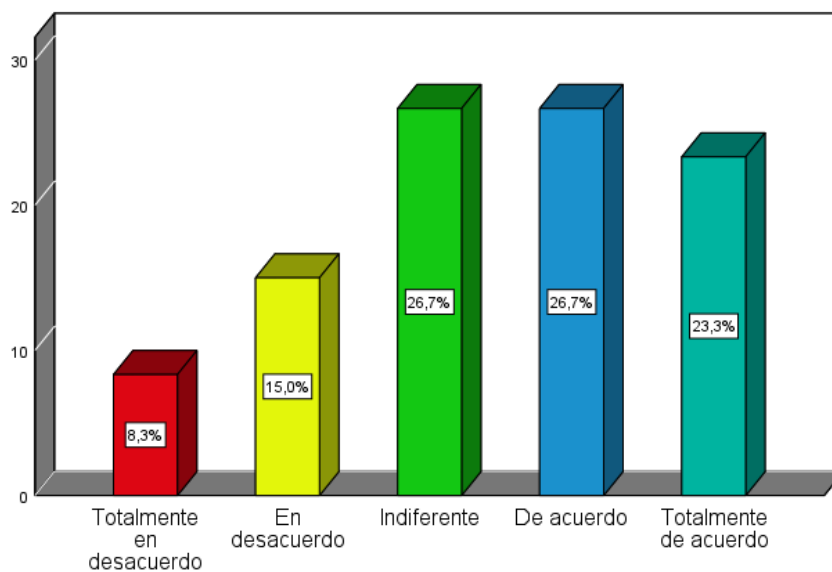
Tabla 35

Condición de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	8,3
En desacuerdo	9	15,0
Indiferente	16	26,7
De acuerdo	16	26,7
Totalmente de acuerdo	14	23,3
Total	60	100,0

Figura 27

Condición de trabajo



En la Tabla 35 y la Figura 27, se detalla la dimensión condición de trabajo, perteneciente a la variable satisfacción laboral. En la que el 26.7% que representa a 16 trabajadores encuestados, se mostró indiferente y también estar de acuerdo; el 23.3% manifestó su total acuerdo, el 15% dijo estar en de acuerdo y el 8.3% indicó estar totalmente en de acuerdo con las condiciones de trabajo encontrada en la empresa AgroKaru

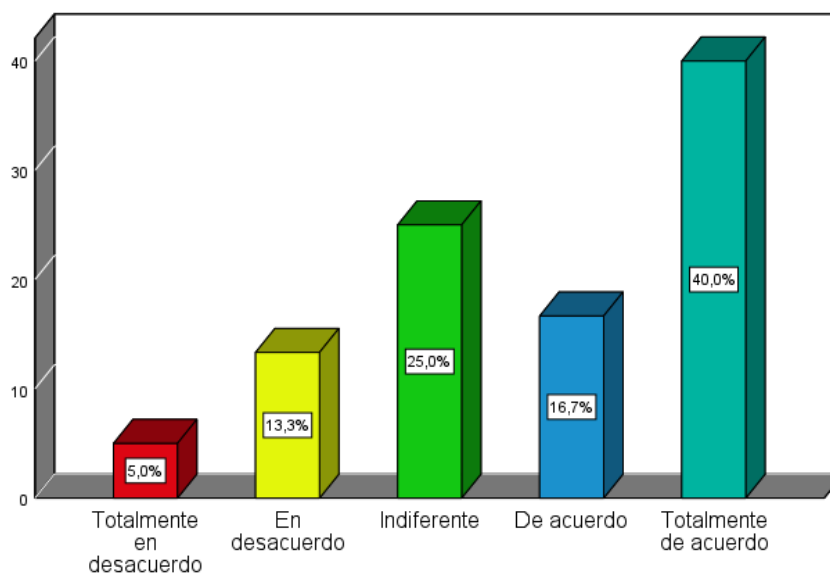
Tabla 36

Supervisión

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	5,0
En desacuerdo	8	13,3
Indiferente	15	25,0
De acuerdo	10	16,7
Totalmente de acuerdo	24	40,0
Total	60	100,0

Figura 28

Supervisión



En la Tabla 36 y la Figura 28, se detalla la dimensión supervisión, perteneciente a la variable satisfacción laboral. En la que el 40% que representa a 24 colaboradores encuestados, exteriorizaron estar en total acuerdo; el 25% se expusieron indiferentes, el 16.7% afirmaron estar de acuerdo; 13.3% señalaron estar disconformes y el 5% dijo estar íntegramente disconforme con la supervisión dada en la empresa AgroKaru

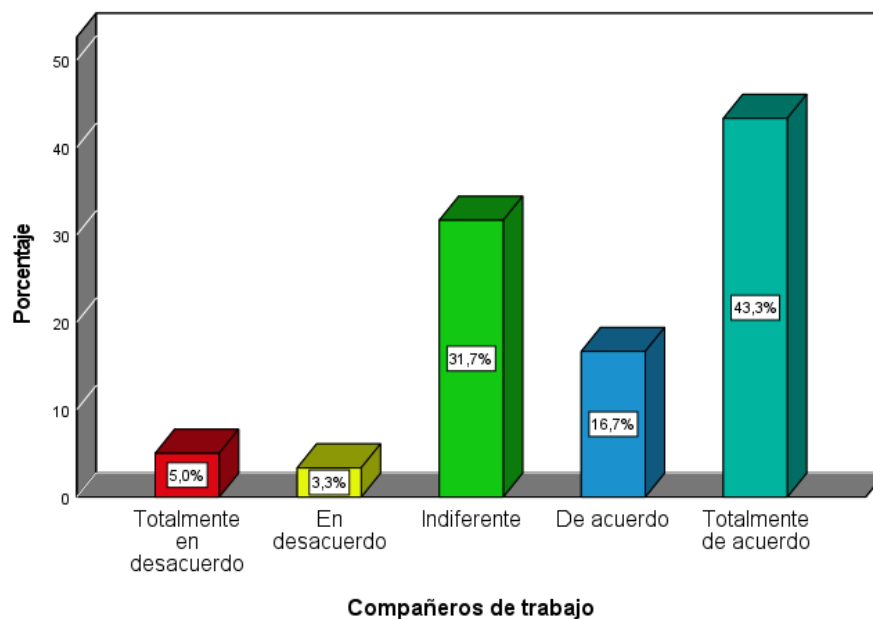
Tabla 37

Compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	5	8,3
En desacuerdo	3	5,0
Indiferente	19	31,7
De acuerdo	10	16,7
Totalmente de acuerdo	23	38,3
Total	60	100,0

Figura 29

Compañeros de trabajo



En la Tabla 37 y la Figura 29, se detalla la dimensión compañeros de trabajo, perteneciente a la variable satisfacción laboral. En la que el 43.3% que representa a 26 trabajadores encuestados, dijeron estar totalmente de acuerdo; el 31.7% se mostró indiferente, el 16.7% expuso estar de acuerdo; el 3.3% manifestó estar en desacuerdo y el 5% estuvo en total desacuerdo con los compañeros de trabajo que encuentran en la empresa AgroKaru

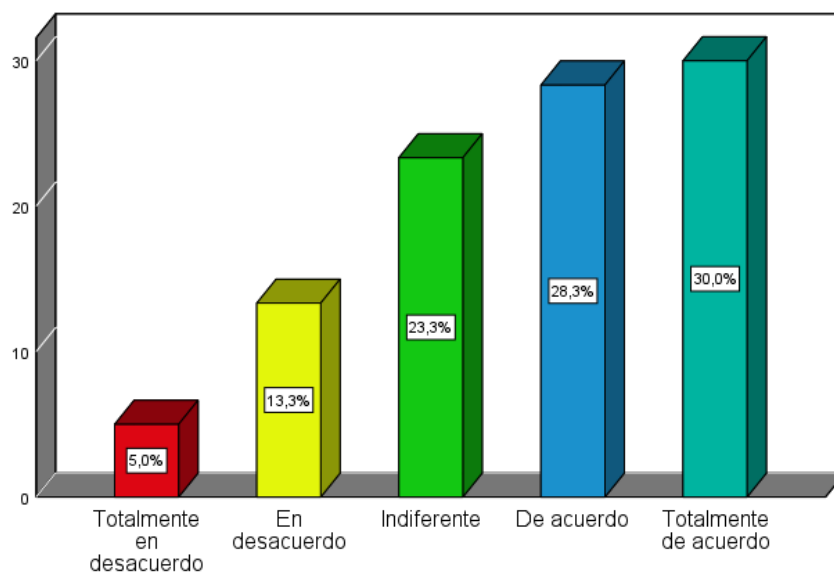
Tabla 38

Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	3	5,0
En desacuerdo	8	13,3
Indiferente	14	23,3
De acuerdo	17	28,3
Totalmente de acuerdo	18	30,0
Total	60	100,0

Figura 30

Satisfacción Laboral



En la Tabla 38 y la Figura 30, se detalla la variable satisfacción laboral. Donde el 30% que representa a 18 trabajadores encuestados, estuvieron estar totalmente de acuerdo; 28.3% dijo estar de acuerdo, el 23.3% mostró su indiferencia; el 13.3% afirmaron estar de desacuerdo y el 5% estuvieron en total desacuerdo con la satisfacción laboral obtenida de trabajar en la compañía AgroKaru

3.2. Discusión de resultados

En la presente averiguación lo que se busca es difundir el caso de hoy de la organización AgroKaru debido a que, se demuestra la correlación de ambas variables, de satisfacción laboral y de condiciones de trabajo alcanza una correlación de 0.964. Es decir, que la satisfacción laboral de los coadjutores se vincula con las condiciones de trabajo de la empresa AgroKaru. Resultado que concuerda con Reaño (2019) que estudió las mismas variables y consumó que coexistía un nexo estadístico entre ambas variables. Incluso para Pino (2018) la satisfacción no solo repercute en el trabajador sino también en cliente, debido a que la satisfacción influye en el rendimiento y este es reflejado en el servicio ofrecido, que es recibido por el cliente, por lo que se puede inferir que todo está vinculado, debiendo ser aspectos importantes para la compañía.

Respecto a la adquisición de la indagación se manifestaron inconvenientes de parte de la compañía alrededor a mitad de indagación; pese a disponer en su permiso, aprobación y apoyo por AgroKaru, un problema interno en gestión provocó que la ayudante nos posibilite ejercer nuestros propios instrumentos. A su vez, el personal fue muy amable, colaborativo y participativo para la aplicación de las encuestas, permitiéndonos así diagnosticar el estado actual de nuestras variables para así emitir una propuesta de resultados.

Para la obtención de datos utilizamos técnicas de la encuesta e instrumentos el cuestionario, permitiéndonos diagnosticar por cada dimensión y arrojándose resultados que demuestran la carencia de nuestras variables que son condiciones de trabajo y satisfacción laboral.

La encuesta fue aplicada a 60 trabajadores siendo para nosotros una excelente muestra ya que, la muestra empleada obtuvo un coeficiente de confiabilidad de un 0.883 en el caso de la encuesta para la variable Condición de trabajo y 0.904 para el instrumento de la variable Satisfacción laboral. Dándonos una validación excelente en la aplicación de nuestro instrumento.

Los resultados obtenidos en condiciones de trabajo con un 26.7%, que mencionan estar de acuerdo con ellas, repercuten en la satisfacción laboral, teniendo relación con lo mencionado por Fontal (2020), que indicó que cuando existe insatisfacción laboral, se puede incurrir en la ruptura de lazos laborales. Datos concordantes con García (2019), que menciona que la satisfacción laboral está fuertemente vinculada a la calidad laboral que perciba el trabajador. Incluso Capcha (2019) menciona que las condiciones de trabajo mantienen una relación con el estilo de vida, debido a que el trabajador podrá adaptarse según los antecedentes de su estilo de vida, lo que influirá en la aceptación de las perspectivas sobre las condiciones de trabajo dadas en sus actividades laborales.

La carga de trabajo en los trabajadores es alta con un 30%, ocasionando estrés, según el 43.3%, a pesar de tener un horario adecuado a sus necesidades. Este dato es considerado por Luengo et.al (2018), menciona que, a mejores condiciones laborales, menor será el estrés. Significando que existe mayor demanda laboral, influenciando en los tiempos de cumplimiento de las actividades, como se muestra según el 51.7% que menciona estar indeciso, ya que consideran que muchas veces el trámite de documentos u operaciones, está ligado a otras áreas, ocasionando retrasos y presión por las soluciones. Datos respaldados por Bances (2021), que aseguró que el estrés mantiene un vínculo negativo con la satisfacción laboral.

Las designaciones de funciones son definidas según el 48.3%, esto ayuda a identificar las responsabilidades que cada trabajador tiene y qué acciones están fuera de su alcance. Este indicador es considerado por Vallellano (2019), que estipula que la satisfacción depende de la constatación entre la realidad con las expectativas, por lo que, si desde un comienzo se identificó las funciones y estas no presentan variedad con las actividades realizadas en el día, el personal no

presenta desánimo por lo esperado, además que significa que la empresa AgroKaru ha mostrado honestidad en lo que solicitó desde un inicio.

La organización de trabajo dada en la empresa AgroKaru es aceptada en un 45%, viéndose demostrado en el rendimiento de los trabajadores en donde el 48.3% indica estar indeciso debido que, si se presenta dificultades por falta de conocimiento, no obstante, esto es resuelto como lo confirma el 26.7%. Indicador relacionado con la satisfacción laboral como lo acotó Quintana (2019), en la que, si el rendimiento incrementa, la satisfacción también. Esto dado como rasgo de realización laboral que presenta el trabajador, en donde se siente bien cuando presencia ser productivo para la empresa.

La seguridad en la empresa AgroKaru se presenta con un 30% de aceptación, dado a que existe mantenimiento y control de los equipos, sin embargo, un 48.3% se mantiene indiferente ante la existencia de manuales. Significando que la existencia de los instructivos se da, pero deben ser actualizados o revisados periódicamente y estar a disponibilidad del trabajador. Como lo respalda Fiestas (2022), en donde menciona que esto debe ser una prioridad para las empresas, ya que esto mantiene una influencia en la satisfacción laboral. Esto mantiene relación con lo mencionado por Sánchez (2020), que dice que la calidad del servicio depende del cuidado del proceso, por ende, si se mantiene actualizados los manuales con el objetivo de optimizar los tiempos y recursos, esto generará satisfacción laboral.

Por último, se observó que la empresa cumple con sus normas a un grado de 38.3% según los encuestados, más un 43.3% que está indeciso debido a que todo depende de las circunstancias para su aplicación. Si bien esto influye en el rendimiento, también demuestra que la empresa mantiene sus escritos y su compromiso por acatarlas, indicador que se relaciona con la satisfacción laboral, como lo demostró Pintado (2020) en su estudio, en donde se evidencio la existencia de una relación significativa y alta. Debido a que, si el personal percibe que empresa mantiene sus ideales con imparcialidad, se sentirá satisfecho a laboral con ellos, generando bienestar y reflejándose en su rendimiento.

3.3. Aporte práctico

3.1.1. Instrucción

En la Empresa AgroKaru para lograr que los procedimientos y trabajo sea de calidad y la mano de obra se sienta práctico del funcionamiento de sus tareas es relevante que los coadjutores cooperen entre sí la comunicación asertiva.

A su vez, la problemática que es la insatisfacción laboral y el bajo beneficio que se tiene de ella hacen referencia a las incapacidades que tiene el trabajador de la manera de dialogar y lograr una relación adecuada entre los trabajadores y superiores.

Todo empleado debería disponer de buenas destrezas de comunicación para lograr desenvolverse en todas las ocupaciones que tenga a su cargo.

Por lo que, la pesquisa consumada y propuesta presenta como propósito mejorar la satisfacción laboral y mejorar el nexo entre trabajadores y superiores, a través de mecanismos de estrategias de comunicación asertiva.

3.1.2. Justificación

De haber conseguido las derivaciones de la indagación que han posibilitado determinar que la satisfacción gremial está en un grado bajo, pero es aconsejable, mediante una buena comunicación entre los miembros y administrativos, debido y conveniente para disponer de tácticas, donde provoque ciertas tareas.

La parte fundamental de las compañías son las disposiciones que deben ser consumadas diariamente, por lo que, es necesario mantener una constante empleabilidad de la comunicación constante, precisa y clara, puesto que, posibilita el desenvolvimiento de las funciones de los coadjutores sin inconvenientes.

En el ambiente laboral, la comunicación intrínseca manifiesta mercedes para la organización puesto que garantiza recursos y la reducción de costos; además favorece a los coadjutores ya que les posibilita no sólo mejorar su trabajo sino conservar excelentes vínculos interpersonales con sus compañeros.

A su vez la comunicación no es la correcta, donde provoca diversos inconvenientes en la empresa uno de ellos, es que los trabajadores no llegan hacer un buen trabajo por la poca capacitación que se les otorgan. La retroalimentación elemental para desarrollar sus funciones demostrando así que no se sienten cómodos cuando laboran aún más no se sienten atendidos ya que, no consideran en cuenta sus opiniones o posiciones por lo cual, es una gran problemática que cuenta la empresa.

Por lo que, se exhibe la pesquisa donde se expone tácticas de comunicación asertiva para llegar a un buen trato y tener mejores interacciones entre jefes y administrativos lo que, logrará la satisfacción de los coadjutores de la compañía AgroKaru.

3.1.3. Objetivo

Mejorar la satisfacción laboral mediante la comunicación asertiva en la Empresa AgroKaru.

3.1.4. Descripción de la propuesta

A. Entablar tácticas para mejorar la satisfacción gremial mediante talleres sobre comunicación asertiva

Comunicación Interna

Robbins y Coulter (2005) nos dicen que la comunicación organizacional es de suma importancia para toda empresa.

Una idónea regla en una empresa y su correcta organización que se de en la administración es viable si se adapta en toda su intensidad el término esencial sería la Comunicación Intrínseca.

La Comunicación Intrínseca se basa en ayudar en las necesidades de los compañeros y tratar de motivar a sus equipos de trabajo en la cual se debe notar un cambio radical en la Organización. Esta idea está dada para poder tener una

visión clara de que es lo que queremos conseguir en compañía ya que no se aspira la colaboración de personas de alto rango.

Este criterio de comunicación interna es actualmente, y frecuente reflejarse en una administración ya que la comunicación interna está dirigida a los trabajadores que se encuentran en una organización de esta forma existen varios casos en la que prevalecen los medios periodísticos (revista de la organización, boletín informativo, entre otros.)

La comunicación intrínseca se efectúa en la organización ya que es la responsable de que tengan una buena comunicación efectiva. Entre miembros de la misma empresa, cuyo propósito es ser un intermedio de suma importancia para el manejo de un procedimiento.

- a. **Comunicación formal:** Se puede describir como el envío de documentos, memorandos etc. donde la otra parte de la persona se encarga de recepcionar todo tipo de trabajo solicitado.
- b. **Comunicación informal:** Es la comunicación que surge entre miembros de una empresa que les posibilita a los empleados satisfacer sus necesidades permitiéndoles agilizar muchos trámites dado que en algunos casos tienen la posibilidad de ser más expeditos y eficientes.
- c. **Comunicación Asertiva:** Es una manera de comunicación que posibilita, supone y se estima que al realizar alguna ocasión a través de algún lenguaje verbal y la actitud que se propone expresando ideas y sentimientos logrando que cada trabajador exprese sus opiniones y que puedan defender sus derechos de forma exitosa y lograr el objetivo propuesto.

La comunicación asertiva en la zona gremial de un líder subordinado, teniendo en cuenta que cuando no es de forma clara y precisa a veces pueden ver confusiones o se puede malinterpretar algunas normas, por consiguiente las ocupaciones a veces no se llegan a lograr como se anhelaba, dando como consecuencia un problema entre individuos, cada una de las tácticas de la organización es fundamental para los equipos logrando un impacto con la compañía y de esta forma trascendiendo diversas ocupaciones de una compañía, teniendo en cuenta todos

sus dificultades que se pueden ver dándole una respuesta positiva ,evitando barreras entre individuos .

Teniendo en cuenta las colaboraciones que se dan en el ambiente dando lo mejor de uno mismo y dando todo de nosotros debido que al intercambiar o convivir es importante para la compañía siempre y cuando haga falta, logrando hacer sus ocupaciones una de las mejores sin retrocederse y poniéndole empatía para un buen funcionamiento.

Metodología de comunicación asertiva

Los procedimientos que tienen la posibilidad de tener presente para la comunicación asertiva entre líder y colaborador:

Retroalimentación: La aplicación de la retroalimentación entre jefes y trabajadores para que exista una excelente comunicación y no haya malos entendidos.

Simplificar la comunicación: Los jefes de acuerdo a la jerarquía deben expresar palabras claves y precisas para lograr una comunicación eficaz y se permita llegar un mensaje comprensible.

Escucha activa: Es la relación de que uno habla y el otro escucha atentamente para que pueda dar un aporte.

- a. Delimitar los sentimientos: Se debería tener presente que los sentimientos tienen la posibilidad de negar o no permitir ver la transparencia de los sentimientos.
- b. Observar las señales no verbales: Algunas veces, los procedimientos indicarían la intensidad de las palabras por la cual, se recomienda observar los procedimientos para lograr la estabilidad para que esta comunicación no verbal coincida.

A. Hacer de entendimiento a los empleados el valor y beneficios de conservar una comunicación asertiva.

Los tipos de comunicación es de suma importancia que la información. Ya que, cuando se comunica se determina las condiciones laborales, dependiendo así de las tomas decisiones que se deben realizar.

Con dicha técnica se consigue una comunicación concisa y estable. Determinando un comportamiento que manifiesten con sus propias palabras, logrando así, opiniones propias y diversas respetando así sus derechos y los derechos de los demás.

En la empresa AgroKaru pretenden solucionar las problemáticas, sin ningún inconveniente teniendo en cuenta los derechos de los colaboradores. A través, de sus necesidades manteniendo una perspectiva y teniendo claras sus metas ya sea con una comunicación directa, estable y eficaz donde se pueda expresar sin ningún inconveniente.

B. Metodología

La metodología a usar va a ser la integración de los coadjutores de la Empresa AgroKaru el cual, condescenderá lograr los objetivos de la propuesta.

C. Desarrollo de la propuesta

Al finiquitar la propuesta se pretende que el jefe de recursos humanos justiprecie el progreso de la satisfacción laboral a base de la comunicación interna laboral. En el cual, será verificada bajo el rendimiento de la propuesta mediante la ficha de evaluación.

Asimismo, se esboza un plan de accionar por cada dimensión direccionando así su propósito, táctica, objetivo, diligencias, compromiso y presupuesto de consumación del plan de acción.

Tabla 39*Condiciones de Trabajo – Seguridad*

Dimensión	Objetivos	Estrategia	Meta	Actividades	Responsable	Periodo	Presupuesto
Seguridad	Efectuar instructivos de trabajo respecto a los equipo y herramientas de la empresa AgroKaru.	Esbozar instrumentales y mecanismos de trabajo respecto a los equipos y herramientas	Diseñar instrucciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocer las diligencias de trabajo • Examinar los instructivos distinguidos de los trabajos diseñar instrucciones de trabajo • Justipreciar los rendimientos de las instrucciones de trabajo 	Jefe de recursos humanos	Noviembre a diciembre de 2020	S/ 560.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 40*Condiciones de Trabajo - Carga de trabajo*

Dimensión	Objetivos	Estrategia	Meta	Actividades	Responsable	Periodo	Presupuesto
Carga de trabajo	Reprogramar turnos de trabajo	Establecer turnos de trabajo que sean los convenientes	Reprogramar turno en la empresa AgroKaru	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar los posibles horarios de trabajo • Examinar la conveniencia de los horarios • Elección de los turno apropiado y oportuno para los colaboradores 	Jefe de recursos humanos	Noviembre a diciembre de 2020	S/ 320.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 41*Condiciones de Trabajo - Organización del trabajo*

Dimensión	Objetivos	Estrategia	Meta	Actividades	Responsable	Periodo	Presupuesto
Organización del trabajo	Diseñar procedimientos de trabajo	Reconocer las diligencias de cada procedimiento para constituir procesos de trabajo	Diseñar procedimientos de trabajo de cada proceso que realiza la empresa AgroKaru	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer las diligencias de trabajo Examinar las diligencias señalada de los trabajos Esbozar procesos de trabajo Justipreciar los rendimientos de los procedimientos de trabajo 	Jefe de recursos humanos	Noviembre a diciembre de 2020	S/ 430.00

Fuente: Elaboración Propia**Tabla 42***Condiciones de Trabajo - Carga medioambiental*

Dimensión	Objetivos	Estrategia	Meta	Actividades	Responsable	Periodo	Presupuesto
Carga medioambiental	Implementar epps de seguridad para que puedan desempeñar sus funciones	Presupuestar y comprar epps adecuados para los trabajadores	Comprar epps adecuados para los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un listado de epps por cada procedimiento Presupuestar la compra de epps Comprar epps adecuado para cada trabajador de la empresa AgroKaru 	Jefe de recursos humanos	Noviembre a diciembre de 2020	S/ 650.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 43
Satisfacción laboral - Trabajo

Dimensión	Objetivos	Estrategia	Meta	Actividades	Responsable	Periodo	Presupuesto
Trabajo	Perpetrar un manual de funciones para cada proceso	Reconocer las diligencias de cada proceso para constituir procedimientos de trabajo	Diseñar procesos de trabajo de cada proceso que realiza la empresa AgroKaru	<ul style="list-style-type: none"> Reconocer las diligencias de trabajo examinar las actividades señalada de los trabajos Esbozar procedimientos de trabajo Justipreciar los rendimientos de los procedimientos de trabajo 	Jefe de recursos humanos	Enero a febrero de 2021	S/ 430.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 44
Satisfacción laboral - Reconocimiento

Dimensión	Objetivos	Estrategia	Meta	Actividades	Responsable	Periodo	Presupuesto
Reconocimiento	Programa de incentivos por acatamiento de cada objetivo	Presupuestas el programa de incentivos	Incentivos proyectados por acatamiento de objetivos o metas	Presupuestar los incentivos y ejecutar una escala valorativa para cada acatamiento de una meta u objetivo	Jefe de recursos humanos	Enero a febrero de 2021	S/ 280.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 45
Satisfacción laboral - Condiciones de trabajo

Dimensión	Objetivos	Estrategia	Meta	Actividades	Responsable	Periodo	Presupuesto
Condiciones de trabajo	Redistribuir las áreas de trabajo de la empresa AgroKaru	Diseñar un programa de redistribución de área para la empresa	Distribuir de manera adecuada las áreas de trabajo	Contratar de un experto en distribución de planta para así redistribuir las áreas de la empresa AgroKaru	Jefe de recursos humanos	Enero a febrero de 2021	S/ 1,200.00

Fuente: Elaboración Propia

Tabla 46
Satisfacción laboral - Supervisión

Dimensión	Objetivos	Estrategia	Meta	Actividades	Responsable	Periodo	Presupuesto
Supervisión	Supervisar las actividades programadas y realizadas de cada proceso	Realizar fichas de evaluación para registrar así la inspección los procesos	Inspección de procesos de la compañía AgroKaru	<ul style="list-style-type: none"> Esbozar fichas evaluativas reconocer indicativos de evaluación Efectuar la inspección por procesos 	Jefe de recursos humanos	Enero a febrero de 2021	S/ 350.00

Fuente: Elaboración Propia

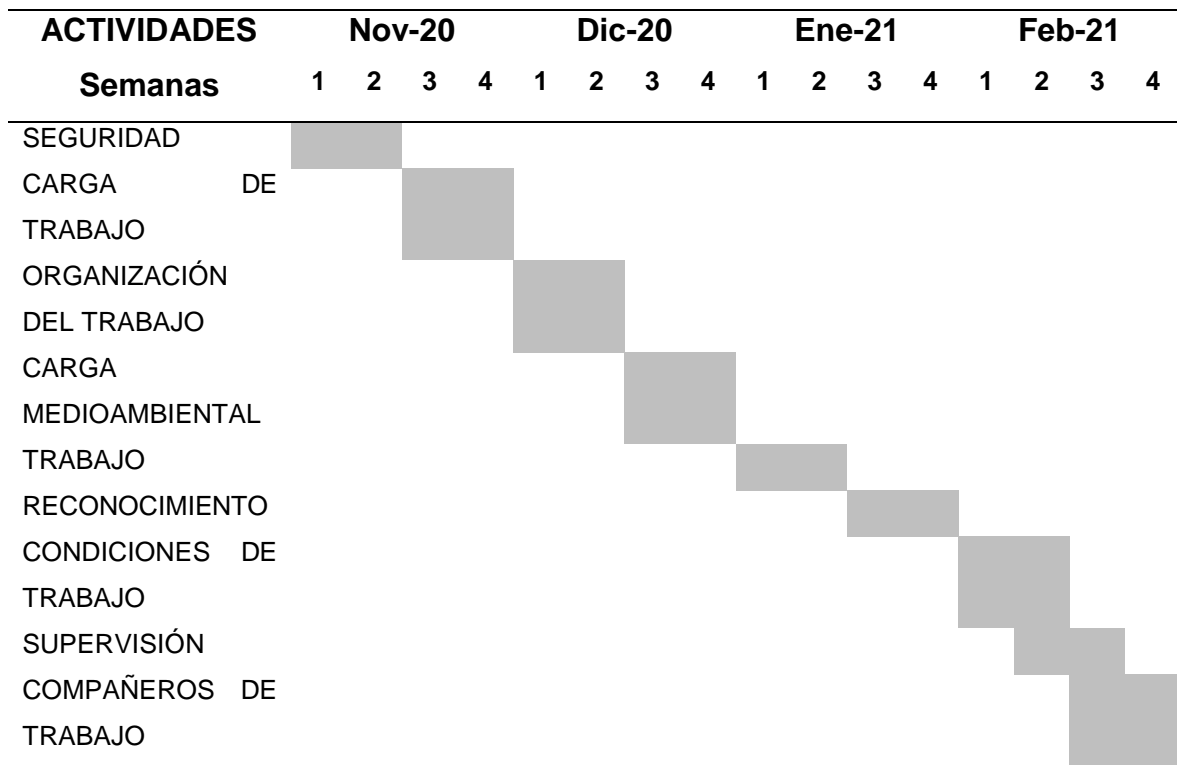
Tabla 47
Satisfacción laboral - Compañeros de trabajo

Dimensión	Objetivos	Estrategia	Meta	Actividades	Responsable	Periodo	Presupuesto
Compañeros de trabajo	Confraternizar mediante reuniones o compartir de trabajadores	Programar reuniones de confraternización	Mejorar la relación de los trabajadores de la empresa AgroKaru	<ul style="list-style-type: none"> • Programas fechas de reuniones • Realizar reuniones de socialización 	Jefe de recursos humanos	Enero a febrero de 2021	S/ 180.00

Debido a ello, el presupuesto de consumación de la propuesta es de S/ 4, 400.00 de la compañía AgroKaru. Además, se efectúa un diagrama de Gantt donde se consuma un cronograma de ejecución de la propuesta

Tabla 48

Diagrama de Gantt de propuesta



Fuente: *Elaboración propia.*

A. Recurso humano

Serán los intermediarios para la consumación de la propuesta además de, toda la planilla de la Compañía AgroKaru está dentro de la colaboración de ella.

B. Recurso material

Los suministros son la indagación o documentos escritos, materiales o fichas didácticas, útiles escolares y empleabilidad de instrumentales para las exposiciones de los adiestramientos dispuestas en la compañía AgroKaru.

C. Responsables

La responsabilidad será del jefe de recursos humanos de la Compañía AgroKaru, jefes de cada área y asistentes para conseguir el acatamiento de los adiestramientos expuestos.

D. Evaluación

Las evaluaciones se consumarán mediante una ficha evaluativa, las cuales serán aplicadas a las personas o coadjutores de la compañía AgroKaru. Además, se esbozó la ficha en base una escala evaluativa de excelente, bueno, regular y a mejorar. Acopiando también de la ficha la sugerencia de temas a tratar para mejorar la relación entre trabajador y administrativos de la empresa AgroKaru.

EVALUACIÓN DE TALLERES

Fecha: _____

Comunicación asertiva en el trabajo, táctica para optimizar la Satisfacción laboral

Instrucciones: A continuación, hallará diversas interrogantes. Marque con una "X" la puntuación de 1 a 4 que discorra adecuada. Se aprecian sus comentarios y retroalimentación.

1. La ordenación, dirección y programación del tiempo de la capacitación fue.

Excelente	Bueno	Regular	A mejorar
<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

2. La ostentación y dominio de los temas tratados en las capacitaciones fueron:

Excelente	Bueno	Regular	A mejorar
<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

3. En su trabajo, la aplicabilidad y utilidad de los temas serán:

Excelente	Bueno	Regular	A mejorar
<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

4. El material audiovisual utilizado para ilustrar el contenido fue:

Excelente	Bueno	Regular	A mejorar
<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1

5. Qué otros temas le gustaría que se tomen en cuenta:

6. Comentarios, indicaciones y observaciones para perfeccionar:

¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN Y SU TIEMPO!

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

En relación al objetivo general, que indicaba determinar el nexo entre las variables de estudio, se concluye que existe una relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los colaboradores de la compañía AgroKaru - Motupe 2020, debido a que mantiene un valor de 0.825 como coeficiente de Pearson, con una significancia de 0.000, dando a conocer que el vínculo coexistente es considerable y positivo. Demostrando que a mejores condiciones de trabajo en la empresa AgroKaru, mayor será la satisfacción laboral de sus coadjutores.

En relación con el primer objetivo específico, que residió en reconocer el nivel de los componentes de la satisfacción laboral que poseen los colaboradores de la Compañía AgroKaru – Motupe 2020. Se concluye que el componente trabajo se encontró con el 38.3%, la supervisión un 40% y los compañeros de trabajo con un 43.3%, los tres componentes en un nivel totalmente de aceptable por parte de los colaboradores; las condiciones de trabajo con el 26.7% fueron aceptadas por el personal, indicando estar de acuerdo con ellas y el 35% se mostró indiferente con el reconocimiento otorgado en la empresa AgroKaru.

De acuerdo al segundo objetivo específico, que indicaba el identificar el nivel de los factores de las condiciones de trabajo que tienen los coadjutores de la compañía AgroKaru – Motupe 2020. Se concluye que la carga de trabajo con un 30%, la organización de trabajo con el 28.3% y la carga medioambiental con un 35%, son aceptadas por los trabajadores debido a que se encuentran de acuerdo con lo percibido en sus labores; mientras que el 33.3% se muestra indiferentes ante la seguridad otorgada por la empresa AgroKaru.

Correspondiente al tercer objetivo específico que indicaba el decretar el vínculo significativa de los componentes de la satisfacción laboral y los factores de las condiciones de trabajo de la compañía AgroKaru – Motupe 2020. Encontrándose que los trabajadores aceptan las condiciones de trabajo con un total de 45%, generando una satisfacción laboral del 58.3% en general. Esto dado a que los

trabajadores están de acuerdo con mayor proporción con las cargas laborales, la organización de trabajo y la carga medioambiental que se encuentran en sus labores; relacionados con el trabajo, sus condiciones, la supervisión y los compañeros de trabajo que ocasionan la presencia de satisfacción laboral por parte de los coadjutores. Debido a ello, se decreta que la coexistencia de un nexo entre sus elementos, debido a que la carecía que, alguno en las condiciones de trabajo, se ve reflejada en la satisfacción laboral.

Recomendaciones

Considerando que coexiste una relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral, de acuerdo con lo concluido se recomienda lo siguiente.

Elaborar manuales instructivos para realizar las tareas, las cuales deberán estar a disposición de los trabajadores encargados y ser redactadas en un lenguaje sencillo. Además de elaborar un estudio sobre el estado de los equipos para de acuerdo con ello, crear un cronograma de mantenimiento de todas las herramientas y equipos. También, es importante tener protocolos ante posibles escenarios, por lo que para evitar accidentes se deberá instruir o realizar inducciones a los trabajadores nuevos y capacitaciones sobre manejo y optimización de actividades.

También es importante darle a entender al trabajador que es importante para la empresa y que no pasa desapercibido. Por lo que, se debe realizar reconocimiento a los trabajadores, pero estos deben ser apreciados para ellos, por lo que antes de debe realizar análisis sobre comportamientos y necesidades que presenten los trabajadores para de acuerdo con ello, plantear incentivos o premios atractivos para el colaborador.

Por último, se recomienda realizar focus group para conocer las ideas y recomendaciones que tengan los trabajadores sobre sus labores y ambiente que les rodea. Con el objetivo de entablar mejoras y optimizaciones en sus actividades. Además que, ayudará a observar puntos críticos que posiblemente los supervisores no conocían, beneficiando a identificar la raíz para su accionar.

REFERENCIAS

- Aguilar, N., Magaña, D., y Argüelles, L. (2017). Calidad en el servicio y su incidencia en la satisfacción del comensal en restaurantes de La Paz, México. México. https://www.researchgate.net/publication/335567937_Calidad_de_Vida_Laboral_en_Agroindustrias_del_Sureste_de_Mexico
- Araujo, A. (2021). Condiciones laborales en la agroindustrial costeña. El caso de los trabajadores de la provincia de Virú: una mirada crítica. Perú. https://cepes.org.pe/wp-content/uploads/2022/05/Libro-Ana-Lucia-Araujo_F.pdf
- Arismendiz, J. (2019). Nivel de Satisfacción Laboral de los Colaboradores en Agro Industrial San Pedro SAC en la Ciudad de Tarapoto 2019. Perú. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2072/1/TL_ArismendizLlunacorJavier.pdf
- Atalaya, M. (1999). *SATISFACCIÓN LABORAL Y PRODUCTIVIDAD*. https://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/psicologia/1999_n5/satisfaccion.htm#Docente
- Bances, A. (2021). EL ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA W y E CONSTRUCTORES SRL. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/4029/1/TL_BancesGarciaAstrid.pdf
- Borbón, C., Arvizu, M., y García, J. (2017). Satisfacción Laboral del Trabajador Un Estudio de Caso en Invernaderos Sonorenses. México. <https://www.redalyc.org/pdf/141/14152127001.pdf>
- Caballero, K. (2002). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. Granada. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56751267012.pdf>
- Capcha, S. (2019). *Condiciones de trabajo, salud y estilo de vida en los trabajadores que laboran en tres empresas de transportes, Ñaña, Lurigancho-Chosica, 2018*. <https://doi.org/10.17162/rccs.v12i1.1204>
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la Investigación Científica : Sergio Carrasco Diaz Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. lima. <http://sbiblio.uandina.edu.pe/cgi-bin/koha/opac->

detail.pl?biblionumber=2251

- Daza, A., Beltrán, L., y Silva, W. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana*. Colombia. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-68052021000100065
- Fiestas, G. (2022). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en tiempos de Covid-19 en una entidad financiera estatal Chiclayo -2021*. Chiclayo. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/49111/1/TL_FiestasBernalGustavoJavier.pdf
- Foelster, S. (2022). Las Condiciones Precarias del Trabajo Femenino en una Empresa Agroindustrial del Valle de Virú, La Libertad. Perú. <https://revista.uct.edu.pe/index.php/warmi/article/view/241/283>
- Fontal, J. (2020). *Relación entre la ruptura del contrato psicológico y satisfacción laboral con el desempeño laboral en docentes de una institución de educación superior en Bogotá D.C.* Colombia. <https://hdl.handle.net/10983/25176>
- Fuentes, S. (2012). SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD” (ESTUDIO REALIZADO EN LA DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL ORGANISMO JUDICIAL EN LA CIUDAD DE QUETZALTENANGO. QUETZAL. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, Y. (2019). *Calidad de vida laboral y satisfacción laboral en personas que trabajan en algunas empresas de servicios en la ciudad de Bogotá, Colombia*. Colombia. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1125>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Argentina. https://books.google.com.pe/books/about/Introducci%C3%B3n_a_la_metodolog%C3%ADa_de_la_in.html?id=9UDXPe4U7aMCyprintsec=frontcover&source=hp_read_button&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Granados, I. (2011). *CALIDAD DE VIDA LABORAL*. Lima. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsiv14n2/a14.pdf>
- Grande, I., y Abascal, E. (2011). *Fundamentos y técnicas de investigación comercial*. madrid.

- https://books.google.com.pe/books?id=AT8aVCwCRpgCyprintsec=frontcoveryhl=esysource=gbs_ge_summary_rycad=0#v=onepageyqyf=false
- Grisales, M., y Gallego, L. (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. Colombia. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Hannoun, G. (2011). SATISFACCIÓN LABORAL. Lima. https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
- Henao, F. (2012). Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud. https://books.google.com.pe/books/about/Diagn%C3%B3stico_integral_de_las_condiciones.html?id=pTcgngEACAAJyredir_esc=y
- Hernandez, R., Fernandez, C., y Baptista, M. (2010). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION*. Mexico. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huaman , H. (2005). *MANUAL DE TECNICAS DE INVESTIGACION Conceptos y Aplicaciones*. Lima. https://books.google.com.pe/books?id=OEHABAAAQBAJyprintsec=frontcoveryhl=esysource=gbs_ge_summary_rycad=0#v=onepageyqyf=false
- Huertas, N. (2019). Condiciones de trabajo y estado de salud percibido en los trabajadores de la empresa agroindustrial BlueberriesPerú. Perú. https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/2304/pdf_1
- Luengo, C., Riquelme , A., Soto, M., y Torres, M. (2018). *Relación entre las condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas de la Universidad del Bío-Bío, sede Chillán - Concepción 2018*. Chile. <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/handle/123456789/2653>
- Malhotra. (2004). *Metodología de la investigación*. http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lni/sanchez_m_im/capitulo3.pdf
- Nonones, E. (2018). *Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en docentes de institutos de educación superior tecnológicos públicos de la provincia de Cañete, 2017*. Cañete. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14182/Nonon>

- es_AER.pdf?sequence=1
- Noreña, A., y Moreno, N. (2012). *Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa*. España. <http://www.scielo.org.co/pdf/aqui/v12n3/v12n3a06.pdf>
- Ojeda , M., y Lazaro, E. (2019). *Enfermedades ocupacionales del personal de enfermería y su relación con las condiciones de trabajo. Hospital Provincial Docente Belén de Lambayeque*. 2018. Perú. <https://doi.org/10.35383/cietna.v6i2.251>
- Pino, F. (2018). *La satisfacción laboral y la satisfacción del cliente en la atención brindada en el Club Departamental Arequipa 2018*. Perú . <https://hdl.handle.net/20.500.12727/4165>
- Pintado, M. (2020). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los docentes de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables- FACEAC, UNPRG; Lambayeque, 2017–2018*. Perú. <https://doi.org/10.26495/rce.v7i1.1347>
- Quintana, R. (2019). Satisfacción laboral y productividad del personal de la cooperativa agroindustrial Machupicchu Ltda., Andahuaylas, Apurímac – 2018. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/3586>
- Reaño, R. (2019). *Relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa 2019*. Perú. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9358>
- Ross, S. (2005). *INTRODUCCION A LA ESTADISTICA*. <https://www.gestiopolis.com/que-es-estadistica-tipos-y-objetivos/>
- Saavedra, J., y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Perú. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/218>
- Salkind, N. (1998). *El papel y la importancia de la investigación*. C:/Users/Usuario/Downloads/Métodos-de-investigacion.pdf
- Sampieri, R. (2003). *Metodología de la investigación*. Mexico. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Sanchez, M. (2020). *La calidad de servicio y la satisfacción del personal directivo*

- de las instituciones educativas de inicial en la UGEL Chiclayo. Perú .*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/48607>
- Sánchez, M., y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. México.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Valencia, G. (2005). *MANUAL DE TECNICAS DE INVESTIGACION Conceptos y Aplicaciones.* Lima.
https://books.google.com.pe/books/about/MANUAL_DE_TECNICAS_DE_I_NVESTIGACION_Conc.html?id=OEHABAAAQBAJyredir_esc=y
- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., y Villegas, E. (2018). *La satisfacción laboral y su influencia en la productividad.* mejico.
[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/La_satisfaccion_laboral_y_su_influencia_en_la_prod%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/La_satisfaccion_laboral_y_su_influencia_en_la_prod%20(1).pdf)
- Yarleque , C., y Palacios , R. (2021). *PROPUESTA DE MEJORAS EN LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA COMPLEJO AGROINDUSTRIAL BETA – CHULUCANAS –.* Piura.
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2634/IAIA-YAR-PAL-2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Welch , G., y Comer , G. (2003). *Apuntes de estimación de la fiabilidad de consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida.* España.
<https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROKARU DEL DISTRITO DE MOTUPE, LAMBAYEQUE-2020.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	POBLACIÓN	DISEÑO	INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA
¿De qué manera las condiciones de trabajo mejorarán la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa AgroKaru - Motupe 2020?	<p>Objetivo general: Determinar las condiciones de trabajo que mejoran la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa AgroKaru-Motupe 2020.</p> <p>Objetivos específicos: -Analizar las condiciones de trabajo que encuentras actualmente en los trabajadores de la empresa AgroKaru – Motupe. -Determinar el nivel de satisfacción que tienen los trabajadores actualmente de la empresa AgroKaru – Motupe con respecto a las condiciones de trabajo brindadas. -Identificar las mejores condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa AgroKaru – Motupe.</p>	Existe gran influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa AgroKaru Motupe 2020.	<p>Variable dependiente: Condición de trabajo. Dimensiones: 1. Seguridad 2. Carga de trabajo 3. Organización del trabajo 4. Carga medioambiental</p> <p>Variable independiente: Satisfacción laboral Dimensiones: 1. Trabajo 2. Reconocimiento 3. Condición de trabajo 4. Supervisión 5. Compañeros de trabajo</p>	La población de estudio de la presente investigación está constituida por la totalidad de 500 colaboradores de la empresa AgroKaru S.A. Motupe.	Diseño: descriptivo-correlacional. No experimental.	Lista de cotejo de información de condiciones de trabajo y satisfacción laboral. Cuestionario.	Se ha utilizado una muestra de aleatoria simple, con la siguiente formula: $n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot pq}{NE^2 + Z^2 pq}$

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 2: Formato del cuestionario

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA VARIABLE INDEPENDIENTE

ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Señores (as) se indica por favor desarrollar el presente cuestionario cuya finalidad es académica, pues propicia en descubrir data importante para cumplir con los objetivos de la investigación.

Datos: Hombre _____ Mujer _____

TOTALMENTE DE ACUERDO	DE ACUERDO	INDIFERENTE	DESACUERDO	TOTALMENTE EN DESACUERDO
1	2	3	4	5

CUESTIONARIO DE CONDICIÓN DE TRABAJO					
ÍTEMS	T.A	D.A	I	D	T.D
Dimensión: seguridad	1	2	3	4	5
Indicador: accidentes					
1. ¿Carece de instrucciones de trabajo, en lenguaje comprensible para los trabajadores en relación al uso de los equipos o herramientas?					
2. ¿El mantenimiento de los equipos o herramientas es inexistente o inadecuado?					
Dimensión: carga de trabajo					
Indicador: estrés					
3. ¿Cómo calificaría el nivel de su estrés en el trabajo?					

4. ¿Crees que el horario de trabajo se adecua a sus necesidades?					
Dimensión: organización de trabajo					
Indicador: rendimiento					
5. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?					
6. ¿Las tareas asignadas en el trabajo se cumplen en el tiempo determinado?					
7. ¿Se cumplen las normas establecidas por la empresa?					
Dimensión: carga medioambiental					
Indicador: comodidad					
8. ¿Existen ruidos ambientales molestos o que provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo?					
9. ¿Existen corrientes de aire que producen molestias?					

CUESTIONARIO DE SATISFACION LABORAL					
ÍTEMS	T.A	D.A	I	D	T.D
Dimensión: trabajo					
Indicador: calidad de vida laboral					
1. ¿Mis funciones y responsabilidades están definidas,					

por tanto, sé lo que se espera de mí?					
2. ¿En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades?					
Dimensión: reconocimiento					
Indicador: incentivos					
3. ¿Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo?					
4. ¿Cuándo introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce?					
Dimensión: condición de trabajo					
Indicador: bienestar					
5. ¿Posee iluminación inadecuada para el trabajo que realiza?					
6. ¿Dispone de espacio suficiente para trabajar con comodidad?					
Dimensión: supervisión					
Indicador: control y evaluación					
7. ¿La supervisión de su trabajo se realiza con frecuencia?					
8. ¿Se siente conforme con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea?					
Dimensión: compañeros de trabajo					
Indicador: relaciones interpersonales					
9. ¿Puede obtener ayuda de sus superiores/jefes si la pide?					

10. ¿Puede obtener ayuda de sus compañeros si la pide?					
--	--	--	--	--	--

Anexo 3: Validación de cuestionario

Instrumento de Validación No Experimental por Juicio de Expertos

NOMBRE DEL JUEZ		Mirko Merino Núñez
	PROFESION	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión – TTHH
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	20
	CARGO	DTC
CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROKARU EN EL DISTRITO DE MOTUPE, LAMBAYEQUE-2020		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Espinoza Chunga Clara Bertha. Monja De La Cruz, Rosa.	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
ASIGNATURA	INVESTIGACION II	
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Agrokaru - Motupe 2020.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Identificar las condiciones actuales de los trabajadores de la empresa Agrokaru – Motupe 2020. Medir el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores actualmente de la empresa Agrokaru – Motupe con respecto a las condiciones de trabajo brindadas. Establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Agrokaru – Motupe.	

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 19 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
---	--



CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO	
Dimensión: Seguridad	
Indicador: accidentes	
1. ¿Carece de instrucciones de trabajo, en lenguaje comprensible para los trabajadores en relación al uso de los equipos o herramientas?	A(X) D() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
2. ¿El mantenimiento de los equipos o herramientas es inexistente o inadecuado?	A (X) D() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
Indicador : estrés	
3. ¿Cómo calificaría el nivel de su estrés en el trabajo?	A(X) D() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
4. ¿Crees que el horario de trabajo se adecua a sus necesidades?	A(X) D() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>



Indicador : rendimiento	
5. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	A(X) D() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Las tareas asignadas en el trabajo se cumplen en el tiempo determinado?	A(X) D() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Se cumplen las normas establecidas por la empresa?	A(X) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador : comodidad	
8. ¿Existen ruidos ambientales molestos o que provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo?	A(X) D() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Existen corrientes de aire que producen molestias?	A(X) D() SUGERENCIAS: _____ _____

CUESTIONARIO DE SATISFACION LABORAL	
Dimensión: trabajo	
Indicador: calidad de vida laboral	
1. ¿Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí?	A(X) D() SUGERENCIAS: _____ _____

2. ¿En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades?	A (X) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión : reconocimiento	
Indicador : incentivos	
3. ¿Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo?	A (X) D() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Cuándo introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce?	A (X) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión: condición de trabajo	
Indicador : bienestar	
5. ¿Posee iluminación inadecuada para el trabajo que realiza?	A (X) D() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Dispone de espacio suficiente para trabajar con comodidad?	A (X) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión: supervisión	
Indicador : control y evaluación	
7. ¿La supervisión de su trabajo se realiza con frecuencia?	A (X) D() SUGERENCIAS: _____ _____
8. ¿Se siente conforme con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea?	A (X) D() SUGERENCIAS: _____ _____

Dimensión: compañeros de trabajo	
Indicador : relaciones interpersonal	
9. ¿Puede obtener ayuda de sus superiores/jefes si la pide?	A (X) D() SUGERENCIAS: _____ _____
10. ¿Puede obtener ayuda de sus compañeros si la pide?	A (X) D() SUGERENCIAS: _____ _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° A ____ 19 ____ N° D ____
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



FIRMA DE ESPECIALISTA

DR. MIRKO MERINO NÚÑEZ

INSTRUMENTO DE VALIDACION POR JUICIO DE EXPERTOS



NOMBRE DEL JUEZ		Dr. Emma Verónica Ramos Farroñán
	PROFESION	Licenciada en Administración Magister en Administración
	ESPECIALIDAD	
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN AÑOS)	13 años
	CARGO	DTP – UCV FILIAL PIURA
CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACION LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROKARU EN EL DISTRITO DE MOTUPE, LAMBAYEQUE-2020		
DATOS DEL TESISISTA		
NOMBRES	Espinoza Chunga Clara Bertha. Monja De La Cruz, Rosa.	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
ASIGNATURA	INVESTIGACION II	
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Agrokaru - Motupe 2020.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Identificar las condiciones actuales de los trabajadores de la empresa Agrokaru – Motupe 2020. Medir el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores actualmente de la empresa Agrokaru – Motupe con respecto a las condiciones de trabajo brindadas. Establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Agrokaru – Motupe.	

<p>EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>	
<p>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>El instrumento consta de 19 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.</p>

<p>CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO</p>	
<p>Dimensión: Seguridad</p>	
<p>Indicador: accidentes</p>	
<p>1. ¿Carece de instrucciones de trabajo, en lenguaje comprensible para los trabajadores en relación al uso de los equipos o herramientas?</p>	<p>A(x) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>2. ¿El mantenimiento de los equipos o herramientas es inexistente o inadecuado?</p>	<p>A(x) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador : estrés</p>	
<p>3. ¿Cómo calificaría el nivel de su estrés en el trabajo?</p>	<p>A(x) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>4. ¿Crees que el horario de trabajo se adecua a sus necesidades?</p>	<p>A(x) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>Indicador : rendimiento</p>	

5. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	A(x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Las tareas asignadas en el trabajo se cumplen en el tiempo determinado?	A(x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Se cumplen las normas establecidas por la empresa?	A(x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador : comodidad	
8. ¿Existen ruidos ambientales molestos o que provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo?	A(x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Existen corrientes de aire que producen molestias?	A(x) D() SUGERENCIAS: _____ _____

⊕

CUESTIONARIO DE SATISFACION LABORAL	
Dimensión: trabajo	
Indicador: calidad de vida laboral	
1. ¿Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____

Dimensión : reconocimiento	
Indicador : incentivos	
3. ¿Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Cuándo introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión: condición de trabajo	
Indicador : bienestar	
5. ¿Posee iluminación inadecuada para el trabajo que realiza?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Dispone de espacio suficiente para trabajar con comodidad?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión: supervisión	
Indicador : control y evaluación	
8. ¿La supervisión de su trabajo se realiza con frecuencia?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Se siente conforme con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión: compañeros de trabajo	
Indicador : relaciones interpersonal	
10. ¿Puede obtener ayuda de sus superiores/jefes si la pide?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____

	<hr/> <hr/>
11. ¿Puede obtener ayuda de sus compañeros si la pide?	A (x) D() SUGERENCIAS: <hr/> <hr/>
1. PROMEDIO OBTENIDO:	Nº A _19_ Nº D _____
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	

□



FIRMA DE ESPECIALISTA

Dr. Emma Verónica Ramos Farroñán.

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

NOMBRE DEL JUEZ		Mg. García Yovera Abraham José
	PROFESION	Licenciada en Administración
	ESPECIALIDAD	Magister en Gestión Del Talento Humano
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (EN ANOS)	13 años
	CARGO	Docente
CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROKARU EN EL DISTRITO DE MOTUPE, LAMBAYEQUE-2020		
DATOS DEL TESISTA		
NOMBRES	Espinoza Chunga Clara Bertha. Monja De La Cruz, Rosa.	
ESPECIALIDAD	ESCUELA DE ADMINISTRACION	
ASIGNATURA	INVESTIGACION II	
INSTRUMENTO EVALUADO	Encuesta	
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Agrokaru - Motupe 2020.	
	<u>ESPECIFICOS</u> Identificar las condiciones actuales de los trabajadores de la empresa Agrokaru – Motupe 2020. Medir el nivel de satisfacción que tienen los colaboradores actualmente de la empresa Agrokaru – Motupe con respecto a las condiciones de trabajo brindadas. Establecer la relación que existe entre las condiciones de trabajo y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Agrokaru – Motupe.	
EVALUE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "TA" SI ESTÁ TOTALMENTE DE ACUERDO CON EL ITEM O "TD" SI ESTÁ TOTALMENTE EN DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 19 reactivos y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Cronbach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
---	--

CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO	
Dimensión: Seguridad	
Indicador: accidentes	
1. ¿Carece de instrucciones de trabajo, en lenguaje comprensible para los trabajadores en relación al uso de los equipos o herramientas?	A(x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿El mantenimiento de los equipos o herramientas es inexistente o inadecuado?	A(x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador : estrés	
3. ¿Cómo calificaría el nivel de su estrés en el trabajo?	A(x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Crees que el horario de trabajo se adecua a sus necesidades?	A(x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador : rendimiento	
5. ¿Tiene dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento?	A(x) D() SUGERENCIAS: _____

6. ¿Las tareas asignadas en el trabajo se cumplen en el tiempo determinado?	A(x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
7. ¿Se cumplen las normas establecidas por la empresa?	A(x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Indicador : comodidad	
8. ¿Existen ruidos ambientales molestos o que provocan dificultad en la concentración para la realización del trabajo?	A(x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Existen corrientes de aire que producen molestias?	A(x) D() SUGERENCIAS: _____ _____

CUESTIONARIO DE SATISFACION LABORAL	
Dimensión: trabajo	
Indicador: calidad de vida laboral	
1. ¿Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
2. ¿En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión : reconocimiento	
Indicador : incentivos	

3. ¿Se reconocen adecuadamente las tareas que realizo?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
4. ¿Cuándo introduzco una mejora de mi trabajo se me reconoce?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión: condición de trabajo	
Indicador : bienestar	
5. ¿Posee iluminación inadecuada para el trabajo que realiza?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
6. ¿Dispone de espacio suficiente para trabajar con comodidad?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión: supervisión	
Indicador : control y evaluación	
8. ¿La supervisión de su trabajo se realiza con frecuencia?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
9. ¿Se siente conforme con la forma en que sus supervisores juzgan su tarea?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____
Dimensión: compañeros de trabajo	
Indicador : relaciones interpersonal	
10. ¿Puede obtener ayuda de sus superiores/jefes si la pide?	A (x) D() SUGERENCIAS: _____ _____

11. ¿Puede obtener ayuda de sus compañeros si la pide?	A (<input type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>) SUGERENCIAS: _____ _____
1. PROMEDIO OBTENIDO:	N° A _19_ N° D _____
2. COMENTARIOS GENERALES	
3. OBSERVACIONES	



FIRMA DE ESPECIALISTA

Mg. García Yovera Abraham José

Anexo 4: Carta de aceptación para la investigación

“Año de la Universalización de la Salud”

Pimentel, 10 de julio del 2020

Señores:

Empresa Agrokaru S.A.C.

Atención:

Luis Alberto Llontop Terán.

Asunto: Solicito permiso y apoyo en investigación.

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Escuela Profesional de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales - Universidad Señor de Sipán, asimismo conocedores de su alto espíritu de colaboración, solicitar su apoyo para que nuestro(a) estudiante del IX Ciclo, pueda realizar su respectiva INVESTIGACIÓN en su institución, en horarios coordinados con su despacho.

Detalle datos del estudiante:

*Espinoza Chunga Clara Bertha.
Monja De La Cruz Rosa Nelly.*

Por lo que solicitamos, se sirva brindar las facilidades del caso a fin que nuestro(a) alumno(a) no tenga inconvenientes y logre desarrollar su trabajo.

Agradecemos por anticipado la atención que brinde a la presente; y sea propicia la oportunidad para reiterar nuestra consideración y estima.



Atentamente,

Dra. Janet Isabel Cubas Carranza
Directora de EAP DE Administración
Km5 carretera a Pimentel | CHICLAYO-PERU
T. 074-481610 Anexo 6239
yicubasc@crece.uss.edu.pe

“Año de la Universalización de la Salud”

Pimentel, 20 de julio del 2020

Señor (a):

Dra. Jannet Cubas Carranza
Directora de EAP de Administración De La Universidad Señor De Sipán.

Atención:

Oficina De La Escuela De Administración De La Universidad Señor de Sipán.

Asunto: *Aceptación De Permiso Para Proyecto De Tesis.*

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo a nombre de la Empresa Agrokaru, teniendo como gerente al señor Luis Alberto Llontop Terán, gerente general de la empresa Agrokaru S.A.C, con R.U.C. N° 20547533497 con dirección en el Sector Cerco Quemado Nro. Sn Fnd. la Patatina, asimismo indicar que estamos prestos a participar de la encuesta y a dar todas las facilidades a las Srtas. Monja De La Cruz Rosa Nelly Y Espinoza Chunga Clara Bertha, alumnas de la carrera de Administración del IX Ciclo, para la aplicación de sus herramientas técnicas para la elaboración de su investigación del tema **“CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROKARU EN EL DISTRITO DE MOTUPE, LAMBAYEQUE-2020”** en nuestra empresa, en horarios que nos permita tener la disponibilidad de tiempo y la tranquilidad del caso.

Agradezco la invitación y nuevamente reitero mi compromiso para poder apoyar en esta noble y justa causa y así poder tener mayor información actualizada de nuestra realidad agroindustrial en el distrito de Motupe

Atentamente,



Gerente general: Luis Alberto Llontop Terán

Anexo 5: Declaración Jurada



DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR:

Autor

Autores

MONJA DE LA CRUZ ROSA NELLY

Apellidos y nombres

82791151

2181802482

Presencial

DNI N°

Código N°

Modalidad de estudio

ADMINISTRACIÓN

Escuela académico profesional

CIENCIA & EMPRESARIALES

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo IX

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Tesis

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto y/o informe de investigación titulado

CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROKARU EN EL DISTRITO DE MOTUPE, LAMBAYEQUE-2020

La misma que presento para optar el grado de:

Licenciado en administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.

ROSA NELLY MONJA DE LA CRUZ

DNI N° 82791151



Anexo 6: Resolución de título



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES RESOLUCIÓN N° 0803-FACEM-USS-2020

Chiclayo, 24 de julio de 2020

VISTO:

El Oficio N°0288-2020/FACEM-DA-USS de fecha 24/07/2020, presentado por el (la) Director (a) de la Escuela Profesional de Administración y el proveído de la Decana de FACEM, de fecha 24/07/2020, sobre aprobación de Proyectos de investigación, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N° 30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.


Que, según Art. 20 del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N° 210-2019/PD-USS de fecha 08 de noviembre de 2019, indica que los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad, para la emisión de la resolución respectiva. **El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación.**


Estando a lo expuesto y en mérito a las atribuciones conferidas,

SE RESUELVE

ARTICULO UNICO: APROBAR los Proyectos de investigación de los estudiantes del IX ciclo la Escuela Profesional de Administración, del programa regular, sección "Z" semestre 2020 I, según se indica en cuadro adjunto.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


Dra. Carmen Emilia Torres Prado
Decana
Facultad de Ciencias Empresariales


Mg. Carla Angélica Reyes Reyes
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales

Cc.: Escuela, Archivo

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

13.	- JOSÉ FERNANDO SECLEN ROQUE	MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA MARCA DELIVVE EN EL DISTRITO DE MOTUPE. LAMBAYEQUE 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
14.	- ENRIQUE ISRAEL FELIX CESPEDES OLIDEN - EMELINA CENTURION HOYOS	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN INTERNA PARA EL DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA ALOKTECH CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
15.	- LENIN RUIZ VILLALOBOS	PLAN DE MARKETING ESTRATÉGICO PARA MEJORA DE LA RENTABILIDAD DE LA EMPRESA TODO MARKET DE LA PROVINCIA DE BELLAVISTA 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
16.	- DANNY PERCY REYES MARIATEGUI	MOTIVACIÓN DEL PERSONAL OPERATIVO Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN UN RESTAURANTE DE ATE. LIMA 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
17.	- THALIA MELIZA MILLONES CHAPOÑAN - SEGUNDO ALBERTO TINEO SANTOS	MOTIVACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES EN LA EMPRESA EL ÁGUILA. CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
18.	- ARTURO PACHECO AGUILAR	COMPETENCIAS LABORALES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL, ÁREA DE PROMOCION DE LA FAMILIA EN LA MPCH. CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
19.	- CRISTHIAN ANDERSON DIOSES PUYEN EDINSON DIAZ BANDA	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO PARA LA MEJORA DEL CLIMA LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE REQUE - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
20.	- RICARDO JOSUÉ NAVARRO MOSCOL	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA EL POSICIONAMIENTO DE LA MARCA BAMBINITOS, CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
21.	- HELEN NATALIA AVALOS QUIÑONEZ	DESEMPEÑO LABORAL DEL FUNCIONARIO DE CONSUMO Y NIVEL DE SATISFACCION DEL USUARIO EN FINANCIERA CREDISCOTIA. SAN JUAN DE LURIGANCHO 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
22.	- CLARA BERTHA ESPINOZA CHUNGA ROSA NELLY MONJA DE LA CRUZ	CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROKARU EN EL DISTRITO DE MOTUPE. LAMBAYEQUE 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
23.	- MARTIN ALEJANDRO PÉREZ DÍAZ	DESEMPEÑO LABORAL Y LA INTELIGENCIA EMOCIONAL DEL COLABORADOR DE LA DIVISIÓN DE CONTROL OPERATIVO - INTENDENCIA DE ADUANA. CHICLAYO - 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
24.	- CANDY LUCIA UGAZ ESPINOZA	CAPACITACIÓN DEL PERSONAL COMO MEJORA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MONSEFÚ. CHICLAYO 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
25.	- EDINSON LEE FERNANDEZ FUENTES	ANÁLISIS DE LOS FACTORES QUE INCIDEN EN LA MOROSIDAD DE LA CMAC PIURA SAC - AGENCIA DE CUTERVO. CAJAMARCA 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

26.	- JUAN MANUEL CERPA ESPINAL	POLITICA CREDITICIA Y SU INCIDENCIA CON LA RENTABILIDAD DE LA CAJA MUNICIPAL CUSCO EN LA CIUDAD DE AREQUIPA 2020	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
27.	- CARLOS ALEXANDER TORREL TAFUR	IMPLEMENTACIÓN DE PROJECT MANAGEMENT OFFICE (PMO) PARA LA EFICIENTE GESTIÓN DE ASOCIACIONES PRIVADAS (APP). TRUJILLO, 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
28.	- ADA FRESSIA CUMPA PAREDES	ESTRATEGIAS DE MARKETING DIGITAL PARA LA MEJORA DE LAS VENTAS EN EL MOLINO SAN LUIS COMOLSA LAMBAYEQUE – 2020.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

ADMISIÓN E INFORMES

074 481610 - 074 481632

CAMPUS USS

Km. 5, carretera a Pimentel

Chiclayo, Perú

www.uss.edu.pe

Anexo 6: Formato T1-C1-USS



FORMATO N° T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 15 de noviembre del 2020

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente. -

El suscrito:
Por **ROSA NELLY MONJA DE LA CRUZ** con DNI N° **62791151** Y **CLARA BERTHA ESPINOZA CHUNGA** con DNI N° **77163136**.

En calidad de autores exclusivo de la investigación titulada: **CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROKARU DEL DISTRITO DE MOTUPE, LAMBAYEQUE-2020**, presentado y aprobado en el año **2020** como requisito para optar el título de **LICENCIADO EN ADMINISTRACION**, de la Facultad de **CIENCIAS EMPRESARIALES**, Programa Académico de **ADMINISTRACIÓN**, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Numero de Documento de Identidad	Firma
MONJA DE LA CRUZ ROSA NELLY	62791151	
ESPINOZA CHUNGA CLARA BERTHA	77163136	

Figura 32
Primera evidencia fotográfica



Figura 31
Segunda evidencia fotográfica



Figura 33
Tercera evidencia fotográfica



Anexo 8: Reporte de Turnitin

Reporte de similitud	
NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROKARU EN EL DIS TR	Clara Bertha Espinoza Chunga
RECuento DE PALABRAS	RECuento DE CARACTERES
13811 Words	75459 Characters
RECuento DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
81 Pages	606.7KB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Apr 26, 2023 3:15 PM GMT-5	Apr 26, 2023 3:16 PM GMT-5
● 16% de similitud general El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos	
<ul style="list-style-type: none">• 14% Base de datos de Internet• Base de datos de Crossref• 7% Base de datos de trabajos entregados• 2% Base de datos de publicaciones• Base de datos de contenido publicado de Crossref	
● Excluir del Reporte de Similitud	
<ul style="list-style-type: none">• Material bibliográfico• Coincidencia baja (menos de 8 palabras)• Material citado	

Anexo 9: Acta de originalidad



ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 0803-FACEM –USS-2020, presentado por el/la Bachiller, CLARA BERTHA ESPINOZA CHUNGA – MONJA DE LA CRUZ ROSA NELLY, con su tesis Titulada CONDICIONES DE TRABAJO Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA AGROKARU EN EL DISTRITO DE MOTUPE, LAMBAYEQUE-2020.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del 16% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 16 de abril de 2023

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'A. García Yovera', is written over a horizontal line.

Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538
Escuela Académico Profesional de Administración.