

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

**CLIMA LABORAL DE TRABAJADORES OBREROS DE LA LEY
31110 EMPRESA DESARROLLO FRUTICOLA SUDAMERICANA
SAC CURAMORI, PIURA - 2022**

Presentado por:

AGUIRRE AVILA, ERIKA JENNY

ANAYA ASENCIOS, YUDY MARLENE

Línea de investigación: Ciencias Sociales Interdisciplinarias

Asesor:

Dra. MARTÍNEZ LOLI, MARITZA ISABEL

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Huacho – Perú

2022

CLIMA LABORAL DE TRABAJADORES OBREROS DE LA LEY 31110 EMPRESA DESARROLLO FRUTICOLA SUDAMERICANA SAC CURAMORI, PIURA - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

20%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

9%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	app.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	revistaganamas.com.pe Fuente de Internet	1%
7	prezi.com Fuente de Internet	1%
8	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	1%

**CLIMA LABORAL DE TRABAJADORES OBREROS DE LA LEY
31110 EMPRESA DESARROLLO FRUTICOLA SUDAMERICANA
S.A.C CURAMORI, PIURA - 2022**

AGUIRRE AVILA ERIKA JENNY
ANAYA ASENCIOS YUDY MARLENE

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Dra. MARTÍNEZ LOLI MARITZA ISABEL

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZCARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO
2022**

Dra. MARITZA ISABEL MARTÍNEZ LOLI

ASESOR

Dra. OLIMPIA MARTHA CAMARENA LINO

PRESIDENTE

Dra. HAYDEE DEL ROSARIO RAMOS PACHECO

SECRETARIO

Dra. ELENA LUISA LAOS FERNÁNDEZ

VOCAL



DEDICATORIA

Hago presente este trabajo a mis guías que siempre están ahí mis padres amados por ser mi gran apoyo en esta larga etapa de toda mi preparación como profesional. A esas personas especiales que me acompañaron en esta etapa hermosa, aportando a mi formación tanto profesional y como ser humano.

Aguirre Avila Erika Jenny

A mis ángeles que desde el cielo que iluminan mi camino y cuidan cada paso que doy día a día , especialmente a mi mama Aurelia Asencios que desde el cielo sé que se siente muy orgullosa de mi por este logro que tanto anhelábamos; a mis hijas por ser mi motor y motivo para salir adelante cada día de mi vida, a mi esposo por darme su apoyo incondicional y a toda mi familia en especial a mi tía Flor por no dejar que me rinda pese a los obstáculos y tristezas que me tocó vivir .

Anaya Asencios Yudy Marlene

AGRADECIMIENTO

A Dios y a la vida por permitirnos culminar debidamente pese a las trabas y circunstancias que pudimos encontrar durante el proceso de la investigación

A nuestra querida alma mater la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por habernos dado la posibilidad de continuar con nuestra formación académica profesional como trabajadores sociales.

Y sobre todo a nuestra escuela profesional de trabajo social que nos brindó las enseñanzas y el apoyo necesario para continuar con nuestra carrera desde principio y desarrollo de nuestro crecimiento profesional .

Aguirre Avila Erika Jenny

Anaya Asencios Yudy Marlene

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	12
Capítulo I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	13
1.2 Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Problemas específicos.....	15
1.3 Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1 Objetivo general.....	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Justificación de la investigación.....	17
1.5 Delimitaciones del estudio.....	17
1.6 Viabilidad del estudio.....	18
Capítulo II: MARCO TEÓRICO.....	19
2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1 Investigaciones internacionales.....	19
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	20
2.2 Bases teóricas.....	22
2.3 Bases filosóficas.....	29
2.4 Definición de términos básicos.....	29
2.5 Hipótesis de investigación.....	31
2.5.1 Hipótesis general.....	31

2.5.2 Hipótesis específicas.....	31
2.6 Operacionalización de las variables	32
Capítulo III: METODOLOGÍA.....	33
3.1 Diseño metodológico.....	33
3.1.1 Tipo de investigación.....	33
3.1.2 Nivel de investigación	33
3.1.3 Diseño de investigación.....	33
3.1.4 Enfoque de investigación.....	33
3.2 Población y muestra	33
3.2.1 Población	33
3.2.2 Muestra	33
3.3 Técnicas de recolección de datos	35
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	37
Capítulo IV: RESULTADOS	38
4.1 Análisis de resultados	38
4.2 Contrastación de hipótesis.....	49
Capítulo V: DISCUSIÓN.....	50
5.1 Discusión	50
Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones.....	54
6.1 Conclusiones.....	54
6.2 Recomendaciones	55
REFERENCIAS	56
7.1 Fuentes documentales.....	56
7.2 Fuentes bibliográficas.....	57
7.3 Fuentes hemerográficas	57
7.4 Fuentes electrónicas.....	58
ANEXOS	59

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	59
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	63
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO	67



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Características sociodemográficas de la variable de estudio en porcentajes	39
Figura 2. Representación gráfica del nivel de clima laboral.....	40
Figura 3. Representación gráfica de nivel de métodos de mando del clima laboral.....	41
Figura 4. Representación gráfica del nivel de motivación del clima laboral.....	42
Figura 5. Representación gráfica del nivel de comunicación del clima laboral.....	43
Figura 6. Representación gráfica del nivel de influencia e interacción del clima laboral...	44
Figura 7. Representación gráfica del nivel de toma de decisiones del clima laboral.....	45
Figura 8. Representación gráfica del nivel de planificación del clima laboral.....	46
Figura 9. Representación gráfica del nivel de control del clima laboral	47
Figura 10. Representación gráfica del nivel de adiestramiento del clima laboral.....	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Características sociodemográficas de la variable de estudio en porcentajes.....	39
Tabla 2. Representación gráfica del nivel de clima laboral.....	40
Tabla 3. Representación gráfica de nivel de métodos de mando del clima laboral.....	41
Tabla 4. Representación gráfica del nivel de motivación del clima laboral.....	42
Tabla 5. Representación gráfica del nivel de comunicación del clima laboral.....	43
Tabla 6. Representación gráfica del nivel de influencia e interacción del clima laboral...	44
Tabla 7. Representación gráfica del nivel de toma de decisiones del clima laboral.....	45
Tabla 8. Representación gráfica del nivel de planificación del clima laboral.....	46
Tabla 9. Representación gráfica del nivel de control del clima laboral	47
Tabla 10. Representación gráfica del nivel de adiestramiento del clima laboral.....	49

Resumen

Objetivo: Determinar el nivel clima laboral que presentan los trabajadores obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022

Métodos: Estudio tipo básico, nivel descriptivo, diseño no experimental y enfoque cuantitativo. Población de 150, muestra 108 obreros de campo; el Instrumento de escala Likert del clima laboral adaptado por Roa Rojas Yolimar Teresa (2004). **Resultados:** En cuanto al clima laboral la Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C el 84.3% es de nivel medio y el 15.7% de nivel bajo. Métodos de mando el 63.9 % de nivel bajo y el 36.1 muestra un nivel medio. Motivación el 99.1% es de nivel bajo y el 0.9 de nivel medio. Comunicación el 75.0% es de nivel medio y el 25.0 % de nivel bajo. Influencia e interacción el 82.4 % es de nivel medio y el 17.6 5 de nivel bajo. Toma de decisiones el 59.3% es de nivel medio y el 40.7% de nivel bajo. Planificación el 89.8 % es de nivel medio y el 10.2% de nivel bajo los. Control el 82.4 es de nivel medio, el 10.2% es de nivel alto y el 7.4 % de nivel bajo. Adiestramiento el 67.6 es de nivel medio, el 31.5% de nivel bajo y el 0.9% de nivel alto. **Conclusión:** En cuanto al clima laboral de la empresa puede percibir en su mayoría un clima laboral a nivel medio.

Palabras clave: Clima laboral, Métodos de mando, motivación, comunicación, influencia e interacción, toma de decisiones, planificación, control y adiestramiento.

Abstract

Objective: Determine the level of work environment presented by workers of Law 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura - 2022 **Methods:** The study is a basic type of descriptive level research, non-experimental design and quantitative approach. A population of 150 with a sample of 108 field workers and the Likert scale instrument of the work environment adapted by Roa Rojas Yolimar Teresa (2004). **Results:** Regarding the work environment of the Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C, 84.3% is medium level and 15.7% is low level. In command methods, 63.9% perceive a low level and 36.1% show a medium level, thus reflecting that there is a level of low-level command methods. Motivation 99.1% is low level and 0.9 is medium level according to the results of the motivation in blue-collar workers tend a low level of motivation. Communication 75.0% is medium level and 25.0% is low level according to the results, a medium level of communication is perceived among the blue-collar workers. In the influence and interaction, 82.4% is of medium level and 17.6 5 is of low level, according to the results it is manifested that the influence and interaction in the workers is of medium level. In decision making, 59.3% is medium level and 40.75% is low level, according to the results, decision making between the supervisor and blue-collar workers occurs at a medium level. In planning, 89.8% is medium level and 10.2% is low level, the results show planning at a medium level. In control, 82.4 is of medium level, 10.2% is of high level and 7.4% is of low level according to the results it shows a medium level of control in blue-collar workers. In training, 67.6 is medium level, 31.5% is low level and 0.9% is high level according to the results, a medium level of training is perceived among blue-collar workers.

Conclusion: Regarding the work environment of the Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C, you can mostly perceive a work environment at a medium level.

Keywords: Work environment, control methods, motivation, communication, influence and interaction, decision making, planning, control and training.

INTRODUCCIÓN

El objetivo fue determinar el nivel de clima laboral de los trabajadores obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022, de quienes realizan las labores de cosecha, poda, desbrote, raleo y siembra de uva.

El trabajo pretende examinar el clima laboral que se tiene en el servicio de producción ya que se ha tenido muchas quejas de insatisfacción por parte del trabajador obrero de campo. Se busca analizar el clima laboral a fin de mejorar, brindando satisfacción a los trabajadores de la empresa.

La investigación se divide en 6 capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema, donde se describe la realidad problemática, encontrándose además la formulación del problema, objetivos, justificación, delimitación y viabilidad del estudio.

Capítulo II: Marco teórico, aquí se puede visualizar los antecedentes de la investigación, las bases teóricas pertinentes, las bases filosóficas, bases legales y la operacionalización de las variables.

Capítulo III: Metodología, donde se ve el diseño metodológico, la población y muestra, técnicas de recolección de datos y técnicas para procesar la información

Capítulo IV: Resultados, donde se hallan las tablas y gráficas interpretadas y analizadas y la contrastación de las hipótesis

Capítulo V: Discusión, donde se encuentra la relación de la investigación con los antecedentes.

Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones de la investigación, para pasar luego a las referencias bibliográficas y anexos.

Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Durante el ciclo XXI las empresas del sector privado, busca ser consignados a nivel mundial sin percatarse de lo importante que es el bienestar y satisfacción laboral de sus trabajadores sin embargo las empresas prefieren ser reconocidas por su producto o servicio que pueda brindar y así mostrarse atractivamente ante el mundo y sus competencias dejando delado a lo más importante que el ser humano como recurso vital para forjar el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, el interés que nos motiva por investigar el clima laboral se basa en lo esencial de la comunicación, liderazgo ,motivación e influencia de los trabajadores obreros de campo.

Según la OMS y OIT (2021) refirieron a partir de un estudio existe pérdidas de vidas y salud debido a muchas horas de trabajo, es así que 39,800 personas trabajadores fallecieron por haber laborador 55 horas a la semana o más. Estos problemas mencionados de salud laboralmente son los más notorios en los hombres (teniendo un porcentaje de 72%), debiéndose a las jornadas laborales alargadas, que es el factor de riesgo que contribuye al aumento de la carga de enfermedades. Estos son los trabajadores cuya jornada laboral son excesivamente prolongados, se incrementa en gran cantidad las personas que corren riesgos ocupacionales de sufrir cualquier tipo de discapacidades o fallecer por los mismos motivos del exceso de trabajo.

El párrafo mostrado líneas arriba, la pandemia de COVID-19 que se está atravesando pone en su realidad la organización de los horarios de trabajo sobre la mesa , generalmente son acelerados fenómenos que podrían alimentar la tendencia a aumentar de las jornadas laborales , a pesar de la coyuntura política y lo que dejo de la pandemia generada por el Covid-19 el mercado laboral peruano, podemos observar que el 65% de los profesionales no tienen ninguna indiferencia para trabajar sus jornadas sobre todo los días lunes que es el inicio de semana de trabajo por ello mismo los profesionales no sienten resignación ni siquiera indiferencia ,ante esto se observa una encuesta realizada últimamente sobre

Satisfacción y clima laboral 2021, elaborado por Ronald, Career Services Group, que recoge la percepción de los profesionales peruanos de diversas empresas del país.

En el Perú en el tiempo donde aumento el desempleo los profesionales buscan desarrollar diferentes habilidades para poder mantenerse en sus lugares de trabajo, sobre todo que han tenido que aprender a llevar un buen clima que sea muy favorable en base a diferentes capacitaciones sobre el tema y también de una armonía en el trabajo por ello el 43% de personas trabajadoras no sienten control frecuentemente y tampoco siente limitaciones y autonomía y libertad. “Para una cultura corporativa la cual tenga un enfoque en una mejoría del clima laboral pone mucho énfasis en el área de recursos humanos como gestión del talento”, asimismo, así mismo también el 45% de los trabajadores manifiesta que no se sienten abrumados ni explotados y tampoco como maquinas dentro del, en cambio el 55% menciona lo contrario y que en su mayoría pertenecen a las áreas de ventas, operativas, logística, e Commerce. Finalmente, el 53% de los trabajadores menciona que el clima laboral interno no es malo, pero podría mejorar y el 25% señala que su jefe ejerce un liderazgo autoritario orientado a resultados a corto plazo. Services Group (2022).

Una de las primordiales características de clima laboral es que incide en el comportamiento de los miembros, el grado de compromiso y actitudes, afectando por diferentes cambios el ambiente, entre otros. Es así que refiriéndonos a la empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C donde se desarrollara la investigación del clima laboral presenta determinadas características como es el manejo de la gestión laboral de los recursos humanos que ha dado lugar al incremento de colaboradores sin planificación ,personal con poca experiencia e incumplimiento de los roles directivos; observándose un ambiente de inestabilidad, altos índices de rotación de personal, conflictos laborales y /o personales en las relaciones interpersonales que repercuten en la producción y satisfacción de los trabajadores, quienes a partir de esta situación descrita no tendrán el rendimiento esperado, ni adecuadas relaciones interpersonales disminuyendo de esta manera un inconveniente clima laboral.

Por último, esta investigación se diferencia de otras, por qué se va desarrollar con obreros de campo del sector agrícola en un contexto de pandemia que es uno de los elementos que va a contribuir a mejorar o disminuir el clima laboral; cuyo resultado servirán para proponer alternativas de solución ante dicha problemática desde la visión del trabajador social.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de Clima Laboral que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de métodos de mando que presentan los trabajadores obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022?

¿Cuál es el nivel de motivación que presentan los trabajadores obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022?

¿Cuál es el nivel de comunicación que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022?

¿Cuál es el nivel de influencia e interacción que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022?

¿Cuál es el nivel de toma de decisiones que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022?

¿Cuál es el nivel de planificación que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SA.C Curamori, Piura – 2022?

¿Cuál es el nivel de control que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022?

¿Cuál es el nivel de adiestramiento que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar el nivel clima laboral que presentan los trabajadores obreros de la Ley 31110

Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar el nivel de métodos de mando que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022.

Identificar el nivel de motivación que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022.

Identificar el nivel de comunicación que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022.

Identificar el nivel de influencia e interacción que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022

Identificar el nivel de toma de decisiones que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022.

Identificar el nivel de planificación que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022.

Identificar el nivel de control que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022.

Identificar el nivel de adiestramiento que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022.

1.4 Justificación de la investigación

JUSTIFICACION TEORICA

La presente investigación se justifica teóricamente, ya que está fundamentado en las bases teóricas de Rensis Likert, Mc Gregor y Chiavenato quienes con su aporte nos ayudaron en nuestra investigación.

JUSTIFICACION METODOLOGICA

Para la justificación metodológica se usó el método científico, ya que se elaboró una encuesta con un cuestionario para la recolección de datos.

JUSTIFICACION PRACTICA

Se elaborará un manual donde permita proponer mejoras mediante un plan de capacitación para el buen funcionamiento del clima laboral de los trabajadores obreros de campo de la empresa DEFRUSA, ya que con los cambios globales, las organizaciones consideran cada vez más al clima laboral y sus efectos que causa este. El clima laboral está basado en el compañerismo de las personas que forman parte de ello, y esto a su vez es parte del ambiente laboral en donde estos colaboradores se desenvuelven. Por tanto, el presente proyecto de investigación pretende realizar un análisis psicosocial con el objetivo de poner en marcha un plan de mejoramiento del clima laboral en la empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC ubicada en la ciudad de Piura - Curamori, de esa forma poder contribuir con la satisfacción laboral; llevando resultados tales como el beneficio en el aumento de productividad y competitividad para la empresa.

1.5 Delimitaciones del estudio

En cuanto a la delimitación espacial la presente investigación se lleva a cabo en la ciudad de Piura Distrito de Cura morí del presente año 2022 en la empresa agrícola Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C con los trabajadores obreros de campo.

En cuanto a la delimitación temporal la presente investigación tendrá una duración de tres meses (julio-setiembre) la disponibilidad de tiempo en el cual se desarrolla dicha investigación.

En cuanto a la delimitación social se contará con los trabajadores obreros de campo que trabajan directamente con las plantas de uva en cosecha, poda, raleo específicamente nos dirigimos a ellos porque es nuestra población de estudio.

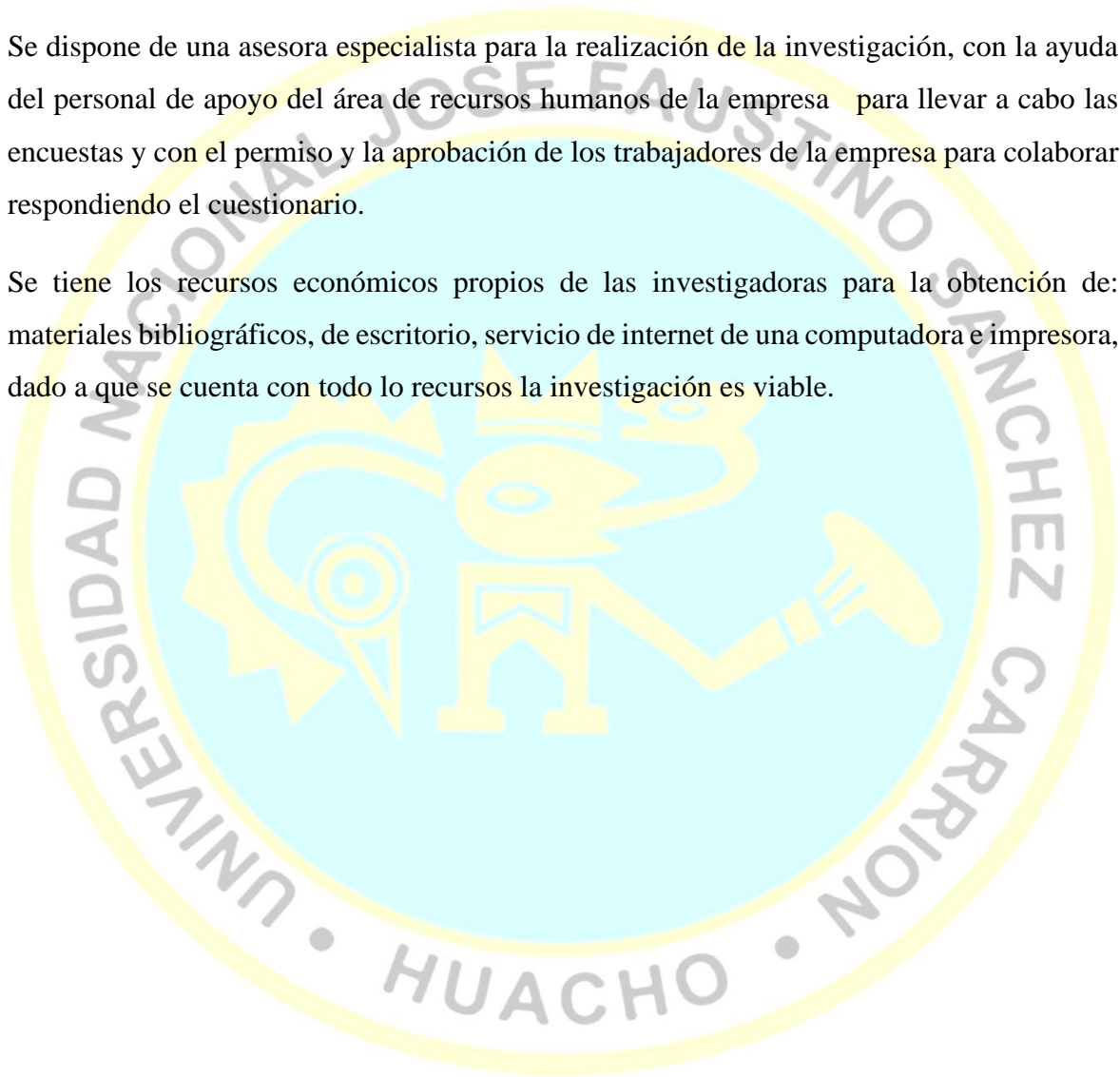
1.6 Viabilidad del estudio

Para hacer viable la elaboración y ejecución de la presente investigación de tesis, se cuenta con los recursos institucionales, humanos, económicos y materiales.

En relación a la viabilidad material, se cuenta con las herramientas necesarias para dicha elaboración, con acceso a la empresa Desarrollo frutícola Sudamericana SAC para poder tener la información de dicha investigación.

Se dispone de una asesora especialista para la realización de la investigación, con la ayuda del personal de apoyo del área de recursos humanos de la empresa para llevar a cabo las encuestas y con el permiso y la aprobación de los trabajadores de la empresa para colaborar respondiendo el cuestionario.

Se tiene los recursos económicos propios de las investigadoras para la obtención de: materiales bibliográficos, de escritorio, servicio de internet de una computadora e impresora, dado a que se cuenta con todo lo recursos la investigación es viable.



Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Pasmiño (2020) en su tesis “Clima Laboral en el sector florícola, del Cantón Latacunga - Ecuador”. Su objetivo fue promover un plan de estrategias en el clima organizacional en base a los factores diagnosticados en las florícolas, técnicas que realizó una investigación de campo y bibliográfica enmarcada en una metodología deductiva, con un paradigma positivista. Enfoque cuantitativo y diseño de investigación utilizado fue de carácter no experimental, trabajó con una muestra de 123 personas. El instrumento un cuestionario de medición del clima organizacional se obtuvo en la investigación un clima organizacional inconveniente, la encuesta arrojó que el 56% de trabajadores en las empresas son mujeres, mientras que el 46% son hombres, lo que significa que existe equidad de género al momento de las contrataciones ante los resultados obtenidos. Respecto al clima laboral el resultado es de un ambiente laboral inconveniente en las florícolas debido a que los factores estudiados tienen calificaciones muy bajas, las empresas no se interesan en la calidad del clima organizacional.

Quimbita (2018) en su tesis el “Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa florícola Ever Green roses S.A.C Atacunga Ecuador” su objetivo fue establecer la similitud que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de la empresa. El proyecto de investigación se desarrollará con un enfoque cuantitativo, para evaluar el clima organizacional se empleará el instrumento de Litwin y Stringer, esta herramienta tiene siete aspectos trascendentales que perfeccionan las condiciones de los trabajadores. Los resultados arrojados señalan que: existe una aceptable relación organizacional en los trabajadores, la convivencia laboral, la identificación y compromiso con la empresa, en el aspecto contrario está; el despotismo de los inspectores y la carga de trabajo al personal operativo.

Roa (2004) en su investigación del “Clima organizacional en el departamento de operaciones de una empresa Caracas”. Su objetivo es diagnosticar el clima organizacional en el departamento de operaciones de una transnacional, basado en el modelo de Rensis Likert. El tipo de investigación es explorativa - descriptivo porque se obtuvo una visión general aproximada de una determinada realidad, se utilizó un cuestionario tipo perfil organizacional de Likert el cual es una readaptación que cuenta con 50 ítems, se recopiló los datos se analizaron y evaluaron a través de estadísticos de tipo cuantitativo para cada variable de estudio describir y comparar los valores de las dimensiones y categorías estudiadas los datos obtenidos se agruparon en tablas y gráficos de frecuencia y se interpretaron en forma global por categorías y por variables demográficas y laborales.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Alvarado y Cunya (2021) en su investigación “Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Piura, 2021” su objetivo fue determinar la relación entre Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de una empresa. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional y de diseño no experimental de corte transversal, la muestra fue conformada por 100 colaboradores, el tipo de muestra fue no probabilística, manejando el criterio de inserción e exclusión. Se manejó el cuestionario: clima organizacional y cuestionario de estrés laboral de Castillo. Los datos fueron analizados mediante el coeficiente de correlación de Spearman. Asimismo, se identificaron los niveles de clima organizacional y estrés laboral en los obreros, en el cual se observan en su mayoría un nivel regular equivalente a 77% de clima organizacional y conservan un nivel medio de 55% de estrés laboral.

Mamani, (2019) en su tesis de investigación titulado “Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A, Agencias Juliaca”. tomó a manera de objetivo general identificar la relación entre clima organizacional y dedicación laboral de trabajadores de la Caja Municipal de Cusco S.A., de tal manera, utilizó una metodología cuantitativa, descriptiva correlacional y no experimental. Enfatizó como conclusión que evidentemente existía relación entre dichas variables con una representación numérica de $r=0.416$. De esta manera, presentó que a mayor utilidad y ahínco se dé a la práctica de un ambiente laboral aceptable, se acrecienta el desempeño laboral y el buen funcionamiento de sus trabajadores.

Osorio y Perez (2018) en la tesis “Clima laboral y su relación con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa agroindustrial de la Libertad, Perú - 2018” su objetivo fue calcular el nivel de relación del clima laboral con el trabajo lucrativo de los trabajadores de campo, tipo de investigación que utilizo es cuantitativo ya que mide las variables de estudio: clima laboral y desempeño productivo, es descriptivo, se utilizó cuadros y gráficos estadísticos para referir la conducta de cada variable de estudio, no experimental – transversal en el cual se fundamenta en observar los anómalos como se dan en su argumento, es correlacional de corte transversal, les permitió describir la relación entre el clima laboral y el desempeño productivo, para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta diseñada según Likert se utilizo 22 ítems, el objetivo consistió en determinar la percepción de los colaboradores en cuanto al entorno laboral. Tomando en consideración la dimensiones vinculadas: Estructura , Relaciones , Recompensa, Identidad. Se tomó como punto de vista de calificación del 1 al 5 donde 5 es muy satisfecho. El cuestionario fue validado usando el instrumento alfa de Cronbach con un resultado de 0.803 el cual se cree propicio y bajo criterio de jueces.

Broncano y Muñoz (2017) en la tesis “Clima Laboral en los colaboradores del Fundo Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán.” Su Objetivo fue establecer el clima laboral que se perciben en los trabajadores del fundo, la población de estudio consistió en 60 trabajadores en las distintas áreas. El instrumento que se empleo fue de Likert, formado por 15 índices con 5 opciones de respuestas que muestra un factor de Alpha de Cronbach 0.864 por consiguiente, el instrumento es seguro, por lo tanto el mayor porcentaje (52%) asumen un buen clima laboral en relación al desempeño laboral ,y el 15% muestran no tener un buen clima laboral, según los resultados obtenidos se llega a la conclusión, que existe un clima laboral inestable, en vista que los trabajadores muestran un clima laboral desfavorable. Colaboradores que manifiestan que no tienen un buen clima laboral.

2.2 Bases teóricas

Definición de la variable de estudio según autores

Según Likert (1968) establece que el Clima Organizacional es el comportamiento asumido por los trabajadores que dependerá estrictamente del comportamiento administrativo en este caso directamente en el área de recursos humanos o jefaturas en base a las jerarquías y las condiciones organizacionales dentro del trabajo, por lo tanto se sostiene que la percepción del clima de acuerdo a los factores que estén asociados al contexto que este puede ser la jerarquía de las posiciones de cada persona que tiene lugar dentro de la empresa y sobre todo el pago que puedan adquirir y también demostrar su personalidad, actitud y nivel satisfactorio. (Roa (2004)pg.25).

James y Jones (1974) “El clima laboral lo denominan expresamente a un clima que va a basar en lo psicológico, el cual esta estrictamente en estos aspectos de los trabajadores los cuales se refieren a la conducta y a la motivación, en base a ello los autores se puede tener la percepción que puede hacer alusión a los comportamientos y objetivos de los mismos”. ((Olaz, 2013)pg.4)

Según Chiavenato (2012) refiere que se puede ver que el entorno de los trabajadores de una empresa se llama clima organizacional el que está muy direccionado al grado de motivación de los trabajadores; por ello, este se refiere al estado emocionales de los trabajadores, los mismos que son quienes percibirán diversos caracteres dentro de la empresa, acorde a la relación, el liderazgo de sus jefes, el apoyo en el crecimiento y la consideración que reciben o las retribuciones que puedan tener dentro de una empresa” (Suarez y Ramos (2019) pg.6)

Schneider (1990) indica al clima organizacional como el conjunto de ideas sostenidas por individuos sobre el ambiente de una organización. Estas ideas son vistas mediante una interacción entre trabajadores y empresa. En donde el individuo actúa como procesador de información entre las características de la empresa y sus propias características”. (Rivera (2021)pg.15)

(Patterson, 2005: 379) “Refiere a la variable que influye en el ámbito organizativo, en su más amplio sentido, y la actitud que presentan los trabajadores que conforman una organización, intentando entender qué sensaciones experimentan las personas en la ejecución de sus labores en mención entorno del trabajo” (Flores (2021)pg.23)

Teorías del clima laboral

Hay muchas teorías sobre clima organización o también conocido actualmente como clima laboral lo cual nuestra investigación se basará en las teorías de Rensis Likert, Litwin y Stringer y de Richard y Karasick.

Teoría de análisis y diagnóstico Rensis Likert

Por lo tanto, Likert propuso una teoría del sistema organizacional regido por tres variables causales, intermedias y finales las que conforman las dimensiones y tipos de climas presentes en las organizaciones. Para Likert el clima es el comportamiento de los trabajadores, causados en parte, por causa de las jefaturas administrativas y por las condiciones organizacionales en donde ellos se desarrollan como tal, a su vez, en sus valores y también capacidades del trabajador como también la percepción que tienen, lo importante influye de cómo se verán las cosas y no la realidad objetivamente, es un hecho muy importante cuando la realidad puede influir en la percepción entonces se podrá hacer una determinación en el tipo de actitud o comportamiento que va adoptar un individuo. Los diferentes climas que puedan existir por naturaleza dentro de una empresa es por las diferentes ideas y también las percepciones individuales que se podrán separar en cuatro principales caracteres (p.25) En base a la percepción la organización que tenga métodos que puedan asegurar las aspiraciones y fines de cada trabajador tienen un rendimiento alto, los resultados de la empresa u organización tendrán como resultado una mayor productividad, menos ausentismo, tasas de rotación, mejor rendimiento, y sobre todo la satisfacción de los trabajadores, lo cual influye sobre la percepción del entorno laboral.

El autor presenta variables donde van influir en la percepción individual del clima organizacional:

Variabes Causales: Se definen como el tipo de variable independiente, en las que estarán dirigidas en un sentido donde la empresa evolucionara y sobre todo para adquirir resultados, aquí encontramos la organización estructural y administrativa, así como también las decisiones, actitudes y sobre todo las competencias.

Variabes Intermedias: estas variables van referidas a medida interna del estado de la empresa en la que se puede ver reflejado características tal cual el rendimiento, motivación, comunicación y la toma de decisiones.

VARIABLES FINALES: se puede decir que para obtener las variables finales tenemos que ver el efecto de las primeras variables ya mencionadas, estos como tal establecen resultados que se obtienen de la empresa que menciona la ganancia y pérdida, y sobre todo productividad. La interacción de estas variables trae como consecuencia los tipos de clima organizacional, así como cuatro sistemas. (Roa(2004)ppg27-28).

Clima Autoritarismo explotador se puede manifestar que no hay una confianza entre trabajadores y dirigentes, ya que en su mayoría las decisiones son tomadas jerárquicamente de mayor a menor según sus puestos de trabajo o como se encuentren ubicados dentro de la empresa, los trabajadores realizan sus labores en medio de un entorno de miedos, amenazas y castigos muy pocas veces de recompensa, las necesidades para ellos son de forma psicológica y de seguridad. En este clima se observa un ambiente estable solamente donde la comunicación entre dirigentes y trabajadores solo se verá referida en instrucciones específicas y directrices más no en su entorno.

Clima Autoritarismo paternalista se observa que los dirigentes tienen confianza y condescendencia en sus trabajadores, como la parábola del amo con su siervo. Con frecuencia se toman las decisiones por las cabezas superiores, pero en algunos casos toman las opiniones de los niveles inferiores. Para las motivaciones de los trabajadores en este caso la recompensa, así como también en ocasiones los castigos sirven metodológicamente. Dentro de este clima, los dirigentes juegan mucho con las necesidades sociales de sus trabajadores con los que cuentan, sin embargo, hace a la visión de trabajar dentro de un entorno estructurado y estable.

Clima participativo Consultivo en este caso los dirigentes muestran un entorno participativo aquí sí tienen confianza en sus trabajadores. Las decisiones y las políticas son tomadas en su mayoría por las cabezas dirigentes pero en este clima permiten que los bajos niveles tomen decisiones, la comunicación es de mayor a menor mejor dicho desciende, por otro lado hay recompensas, motivación, estima y la satisfacción para los trabajadores y los castigos solo se dan en algunas circunstancias que lo ameriten. Como podemos observar en este clima existe dinamismo donde la administración busca alcanzar los objetivos.

Clima de Participación en grupo se observa que las dirigentes confían totalmente en sus trabajadores, ya que para tomar las decisiones está en general diseñados en toda la empresa y así también integrados en cada nivel. Lo mejor es la comunicación que no solamente es de mayor a menor o de menor a mayor sino también en una forma horizontal. Los trabajadores son motivados con la participación y sobre todo porque se están involucrados en la mejora de formas de trabajo y rendimiento en base a sus objetivos. Por otra parte, hay confianza y amistad entre los superiores e inferiores. En conclusión, todos los trabajadores son un solo equipo en función estratégica para que puedan lograr los objetivos y metas trazadas en base a la mejora de la organización. Dicho autor en (1968), refirió que el clima organizacional contiene 8 dimensiones:

- 1.- Los métodos de mando
- 2.- Las motivacionales
- 3.- La de comunicación
- 4.-La influencia:
- 5.-La de toma de decisiones
- 6.-La planificación
- 7.-El control
- 8.-El rendimiento y de perfeccionamiento

Teoría sobre el Clima Laboral de McGregor (1960)

El autor Douglas McGregor figura ilustre de la escuela administrativa de las relaciones humanas de gran apogeo en la mitad del siglo remoto, cuyas enseñanzas, muy pragmáticas, es posible aún hoy bastante explicación a pesar de haber sobrellevado el peso de cuatro décadas de teorías y formas gerenciales. McGregor define los estilos de dirección en función de cuál sea la concepción que se tenga del hombre; así pues, a partir de su teoría X y Y, señala dos estilos de dirección: estilo autoritario y estilo participativo. McGregor afirma que para administrar una empresa se pueden determinar en dos posiciones:

-La Teoría X es un conjunto de creencias donde refiere a la persona o individuo normal que tiene una forma de rechazo natural al trabajo, y buscara evitarlo siempre que pueda; que los individuos necesitan ser obligados, dirigidos y hasta amenazadas por castigos para que hagan bien su trabajo; que el individuo tiene preferencia por ser guiado en el trabajo, que prefiere no asumir responsabilidades, y que procura sobre todo su seguridad.

-La Teoría Y es un grupo de supuestos, donde dispone que los individuos pueden acogerse en su labor con mucha normalidad como si estuvieran jugando o descansando ; donde los individuos también pueden autocontrolar su trabajo donde procurarán asumir sus responsabilidades como una persona normal con lo que lo caracteriza la imaginación, creatividad e ingenio lo cual puede hacerlo cualquier individuo o mejor dicho la mayoría y no solo algunos.

Para el autor las dos teorías son dos posiciones totalmente separadas. La teoría Y no es fácil de ponerse a practicarla ya que va a requerir ser usada mayormente por encargados preparados o profesionales capaces. Se puede inferir también el lado humano de esta empresa que en esta teoría se evidencia como afecta en gran parte la gerencia de promociones, las remuneraciones y sobre todo la eficiencia desarrollada de los encargados. A ello menciona a el encargado o profesional que debe imponer autoridad para que se pueda alcanzar las metas y objetivos deseados. Pero en el año 1960 donde se publicó su libro, se estableció la tendencia a iniciar la importancia de poder reconocer un gran valor al trabajador como ser humano integro. El trabajador de la sociedad actual moderna en las empresas ya no es motivado por el miedo obligación, autoritarismo que solía ser antiguamente ahora el empleado moderno halla sus motivaciones el reconocimiento, autoestima y la relación como una capacidad como se puede evidenciar en la parte superior de la pirámide de Maslow.

El modelo de gestión de recursos humanos de Mc Gregor es denominado “integración y autocontrol” el cual tenga ya establecido aquellos objetivos empresariales, el trabajador podrá determinar en las responsabilidades y su procedimiento de crecer como también las metas y la autoevaluación. Este modelo es efectivo para generar “compromiso “pero a la vez preocupación a la gerencia que no tenía costumbre al nuevo modelo. También, va hacer critica en el desempeño con la evaluación del desarrollo de trabajo y desempeño tradicional, debido a la subjetividad y carencia de equidad, y a sus efectos de inhibidor de la capacidad creativa y sobre todo al involucramiento del trabajador, El “plan Scanlon” la descripción del modelo de la Teoría Y, donde la administración genera mucha participación activamente en los trabajadores, y los beneficios que son compartidos por sus esfuerzos en conjunto. En el modelo, el trabajador puede conseguir su desarrollo personal desarrollando sus capacidades al máximo en entorno donde hay equidad y cooperación que pueda ayudar o ser un aporte. Por ello es tan importante tener un buen clima laboral sobre todo credo por quien está a la cabeza de la empresa como el gerente, que por más que pueda ser el jefe debe verse como un líder con su personalidad que trasmite coherencia e integridad en base a principios donde

reflejen el gran respeto y sobre todo que sea prioritario para la persona como un ser humano. Pérez (2014).pp20-22)

Teoría del clima organizacional Según Chiavenato

Según el autor menciona sobre el clima laboral referido es la calidad del ambiente psicológico de una empresa. El cual puede ser muy favorable en los trabajadores y así mismo positivo (puede ser sensible también muy agradable) o pesimista y antipático (cuando es desagradable y también frío). Las personas se adecuan a las situaciones en todo tiempo con el objeto de satisfacer sus necesidades sobre todo el aspecto emocional bien equilibrado. Adaptarse no solo es poder satisfacer las necesidades fisiológicas y de seguridad si también poder encajar con una empatía eficientemente a un grupo social donde pueda haber estima y puedan autorrealizarse así mismos. Muchas veces la frustración es un gran problema ya que este tipo de necesidad causa muchos problemas para la integración y adaptación. Por ello el autor tiene más referencia en la adaptación ya que las personas pueden adaptarse y a su vez desadaptarse entonces las necesidades superiores como en las posiciones de jefes o autoridades jerárquicas es importante en el tema de la administración la comprensión de esta naturaleza que rige al ser humano como tal. (Chiavenato., 2011, p.49).

Trabajo Social en las Relaciones Laborales

Las relaciones laborales del Trabajo Social en las empresas como bien se sabe surge en España con el desarrollo de la industrialización, en la década de los 50 y los 60, al igual así se hizo también en otras ciudades industrializadas, tales como Inglaterra, Bélgica y USA a fines del siglo 19. Entonces es visto como tal mecanismo de mediación entre el capital y el trabajo y pudo definir el ámbito profesional como “actividad ordenada, el cual ayudara a la adaptación de unos a otros los trabajadores a empresa y viceversa ” para mantener un buen entorno de relaciones laborales entre los trabajadores (Raya y Caparros (2009) pp341-342).

El trabajador social en la empresa menciona tres planos según el autor.

- Dar apoyo a los trabajadores psicosocialmente y colectivamente que se encuentren en problemas como es en lo psicológico y lo social y fomentar el bienestar.
- Intervenir en la elaboración, funcionamiento y mejorar también las relaciones sociales en las organizaciones.

-Impulsar una buena toma de conciencia sobre los problemas humanos dentro de las empresas y del mismo modo en lo social, lo cual ocurre por los efectos del mismo trabajo.

En el año de 1961, en base a unos estudios del Trabajo Social en empresa, se celebró en esta ciudad Tarragona, se mostró el encuadramiento del trabajo social dentro de la empresa, sus tareas y su involucramiento en los incipientes departamentos de personal así que base a esos estudios se elaboró estas perspectivas; la colaboración en el comité de la organización así también como en el establecimiento de mejorar el ambiente empresarial así mismo el extra empresarial que influyó mucho en la enfermedades causales y favorecer una conciencia social en los trabajadores y disminuir el ausentismo en el personal.

Las empresas tienen la presencia del trabajo social en las funciones referidas hoy en día, buscando una mejora en cada perspectiva, si bien sabemos muchas veces son remplazados por otros profesionales que complementan la labor, como la de prevención de accidentes en el trabajo los cuales no son asumidos por el trabajo social de empresa el trabajador social en la actualidad se ha ido adaptando a los diversos cambios que presenta los sistemas de trabajo en las empresas en relación a bienestar social de los colaboradores.

Marco Legal del Régimen Laboral Agrario LEY N.º 31110

La investigación se realiza con trabajadores obreros de campo de la empresa agraria DEFRUSA S.A.C ,por ello es necesario mencionar a la ley del nuevo régimen y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial ,en el “ Artículo 1,fue diseñado para poder promover y también fortalecer el desarrollo del sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial, así como también garantizar los derechos laborales de las trabajadoras y los trabajadores reconocidos por la Constitución Política del Perú y los tratados internacionales laborales y de protección de los derechos humanos, y contribuir a la competitividad y desarrollo de las actividades de estos sectores”. En el Artículo 3 nos habla del régimen laboral agrario los trabajadores son las personas naturales o jurídicas detalladas en el artículo 2 de la presente ley, se rigen por los contratos que pueden ser determinados o indeterminados, las horas laborales las que no deben excederse más de 8 horas de trabajo por día o de 48 horas por semana, la remuneración básica que consta en la actualidad de S/1,025 mensuales y la asignación familiar S/ 102,50, mensuales aparte de las otras bonificaciones que puede dar la empresa. (Congreso de la Republica, 2020)

El Artículo 5 nos habla de las condiciones de trabajo que el empleador debe dar a sus trabajadores las cuales deben ser dignas y seguras a favor de los trabajadores de dicho sector, así como también del reglamento interno que deben cumplir los trabajadores y los empleadores para poder llevar un buen entorno laboral dentro de las empresas. El Peruano (2020).

2.3 Bases filosóficas

La presente investigación tiene un enfoque epistemológico, empírico analítico, basado en la corriente positivista.

Se utilizara el paradigma epistémico denominado empírico-analítico, porque va a permitir conocer el nivel de las relaciones interpersonales que existen entre los trabajadores obreros de campo de la empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C ,a partir de una experiencia concreta, para luego extraer el problema de esa realidad mediante el método científico el cual permitirá desarrollar el análisis descriptivo e inferencial de los resultados obtenidos de la investigación, consiguiendo de esta manera el conocimiento final como producto de un proceso investigativo.

En cuanto al método ,se utilizara para identificar el clima laboral entre los trabajadores obreros de campo de dicha empresa el denominado hipotético deductivo ,cuyo proceso parte de un supuesto o afirmación como resultado de las teorías utilizadas en confrontación con la realidad, para luego deducir de lo general a lo particulares decir la problematización y contextualización de lo macrosocial (internacional ,nacional y local) para finalizar con el análisis del caso o lugar donde se desarrolla la investigación para concluir es importante señalar que la investigación del clima laboral tiene una mirada positivista en la medida que permitirá caracterizar y analizar la variable de estudio a través de resultados estadísticos confirmara o rechazara la hipótesis propuesta.

2.4 Definición de términos básicos

Clima laboral

Se percibe el comportamiento asumido por subordinados depende dependiendo direccionalmente del comportamiento administrativo y las circunstancias organizacionales que los mismos perciben, por ello , se manifiesta que la reacción dependerá de dicha percepción (Likert, 1968, (Roa , 2004)pp.28-29).

Likert, (citado por Brunet, 2004) puede apreciar la percepción del clima en función de ocho dimensiones: (Ramírez y Velásquez (2009)pg.17)

Métodos de mando

Dependerá mucho de cómo se pueda utilizar liderazgo y quien este como líder y como va a influir en los trabajadores.

Motivación

Refiere de como los instrumentos de las empresas y los procedimientos puedan inspirar a los trabajadores y también a la vez responder a sus necesidades.

Comunicación

Se refiere a los diferentes tipos de comunicación que tenga la empresa en su naturaleza así como la manera de ejecutarlos con los trabajadores.

Influencia e interacción

Se refiere a la integración que es muy importante entre los superiores y subordinados mejor dichos entre jefes y trabajadores y se pueda dar el establecimiento y cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Toma de decisiones

La relevancia de las decisiones así también como la pertinencia de las informaciones en que se puede basar para la toma de las decisiones, así como en el reparto de funciones.

Planificación

Es el sistema formado y bien establecido para la fijación de los objetivos y directrices.

Control

Viene a hacer la buena distribución del control y ejercicio del mismo entre las instancias de la empresa.

Adiestramiento

Referidos a la formación y también en el rendimiento y sobre todo el perfeccionamiento en la planificación deseada para alcanzar los objetivos de la empresa.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

No se ha considerado por el nivel de la investigación

2.5.2 Hipótesis específicas

No se ha considerado por el nivel de la investigación



2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<p>CLIMA LABORAL</p> <p>Likert (2016) establece que es el comportamiento de los subordinados dependiente direccionado del comportamiento administrativo y las condiciones organizacionales que los mismos perciben, se dice que la relación estará puesta por la percepción del clima organizacional tales como: los parámetros ligados al contexto, a la tecnología y la estructura del sistema organizacional, la posición jerárquica que el individuo ocupa dentro de la empresa y el salario que gana, la personalidad, actitudes, nivel de satisfacción y la percepción que tienen los subordinados y superiores del clima organizacional.(pg.6)</p>	Métodos de mando	Confianza Libertad Consideración	1,2 3 4
	Motivación	Valoración personal Recompensa Castigo Satisfacción	5 6 17 8,9
	Comunicación	Estilo Dirección Información	10 11 12,13,14
	Influencia e interacción	Influencia Amistad	15 16,17,18
	Toma de decisiones	Grupos Conocimientos Distribución	19 20,21 22,23,24
	Planificación	Procedimiento Responsabilidad	25,26 27,28
	Control	Autonomía Grupos informales Distribución Función	29 30 31,32,33 34,35
	Adiestramiento	Actitud Desempeño	36,37 38
		Recurso	39

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica considerando que se realizará el análisis de las teorías para sustentar los resultados.

3.1.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo porque permitió describir las características de la realidad tal cual en el clima laboral de los trabajadores obreros de campo.

3.1.3 Diseño de investigación

La presente investigación es de diseño no experimental porque se observan fenómenos en su contexto natural para después analizarlos.

3.1.4 Enfoque de investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo, porque se representó estadísticamente para después interpretar los datos recolectados en tablas y figuras que tienen cantidades y porcentajes.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población seleccionada son los trabajadores obreros de campo un total de 150 diariamente rotan a los campos de cultivo, y se dedican a la cosecha, poda, raleo y siembra de uva.

3.2.2 Muestra

La investigación se realizará a los 108 trabajadores obreros de campo de la empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C-Piura -Curamori, a quienes se les aplicó el cuestionario de acuerdo a la fórmula siguiente:

Se aplico la formula para poblaciones finitas, para conocer el tamaño de la muestra obteniendo una cantidad de 150 trabajadores obreros de campo, quienes se le aplicó los instrumentos de recolección de datos por lo que es una muestra probabilística aleatoria.

La muestra que se aplico fue la siguiente:

$$N = 150$$

$$1 - \alpha = 95\%$$

$$Z = 1.96$$

$$\text{Error muestral} = 5\% = 0,5$$

$$p = 0,5$$

$$q = 1 - p = 0.5$$

$$n_o = \frac{Z^2 \times p \times q \times N}{e^2 (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n_o = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5 \times 150}{0,05^2 (149) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0,5} = \frac{3,8416 \times 37.5}{0,3725 + 0.9604} = \frac{144.06}{1.3329} = 108$$

Aplicando la fórmula de muestra ajustada se obtuvo: 108 Trabajadores obreros agrícolas de la empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC.

3.3 Técnicas de recolección de datos

Encuesta

López y Fachelli (2015) infiere al cuestionario como el instrumento pertinente como método de encuesta para poder obtener información y constatar y analizar el modelo empíricamente de la investigación reflejado en su problemática planteada en la investigación, (pg.17).

Descripción del instrumento de medición

Se realizó un conjunto de preguntas de manera ordenada y sistemática dirigido a 150 trabajadores obreros de campo con la finalidad de medir el nivel de clima laboral en la empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.

FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO	
Instrumento	Escala Likert del clima laboral
Autor y Año	Rensis Likert (1968)
Adaptación	Roa Rojas Yolimar Teresa
Objetivo del instrumento	Presentar una serie de cuestiones relacionadas con situaciones que tienen que ver con el ambiente laboral de la empresa.
Numero de ítems	39 ítems
Duración	De 10 a 20 minutos
Población	Trabajadores obreros de campo
Descripción	Es un cuestionario conformado por 8 dimensiones, métodos de mando Motivación, comunicación, influencia e interacción, toma de decisiones, planificación Control y Adiestramiento.
Calificación	En nada = 1, En cierto grado=2, En alto grado=3, Totalmente=4

Interpretación de la escala:

Nivel	Escala	d1	d2	d3	d4	d5	d6	d7	d8
Bajo	39-78	4-8	5-10	5-10	4-8	6-12	4-8	7-14	4-8
Medio	79-118	9-13	11-16	11-16	9-13	13-19	9-13	15-22	9-13
Alto	119-156	14-16	17-20	17-20	14-16	20-24	14-16	23-28	14-16

Propiedades métricas del instrumento:

Validez: Posteriormente, se realizó el análisis e interpretación y descripción de los resultados y para la validación de los instrumentos, se utilizó el juicio de expertos a través de 2 expertos en el Área de psicología industrial, quienes emitieron su opinión respecto a la redacción y contenido del cuestionario, quienes indicaron que el instrumento es aplicable a las unidades de estudio.

Confiabilidad: De la consistencia interna del cuestionario se hizo con la prueba del coeficiente alfa de Cronbach para la fiabilidad del Instrumento.

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

PRIMER PASO

Para el presente trabajo de investigación se utilizó las encuestas como técnica principal del procedimiento de la información, su finalidad es conseguir información que servirá para resolver nuestro problema de investigación, se dialoga con los trabajadores obreros de campo y se aplica la encuesta.

SEGUNDO PASO

Se realizará el análisis correspondiente mediante la aplicación del programa SPSS, el cual permitirá obtener tablas estadísticas y figuras para su respectivo análisis y estudio. Y Excel 10 donde se aplicará la totalidad de los individuos

TERCER PASO

Se organizará las tablas y las figuras de acuerdo a los objetivos planteados de la investigación.

CUARTO PASO

Se realizará el análisis descriptivo para la variable y sus dimensiones y se aplicará la estimación puntual, intervalo de confianza para una proporción para verificar los resultados; en la técnica se trasladó los ítems; el uso de los instrumentos de medición y traslación de datos.

.

Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Características sociodemográficas de la población de estudio

Tabla 1. *Características sociodemográficas de la población de estudio*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Jóvenes	31	28.7
Adultos	77	71.3
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	16	14.8
Masculino	92	85.2
Grado de instrucción	Frecuencia	Porcentaje
Secundaria incompleta	12	11.1
Secundaria completa	69	63.9
Superior incompleto	23	21.3
Superior completo	4	3.7
Tiempo de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 1 año	39	36.1
De 1 a 3 años	52	48.1
Mas de 3 años	17	15.7
Total	108	100.0

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas.

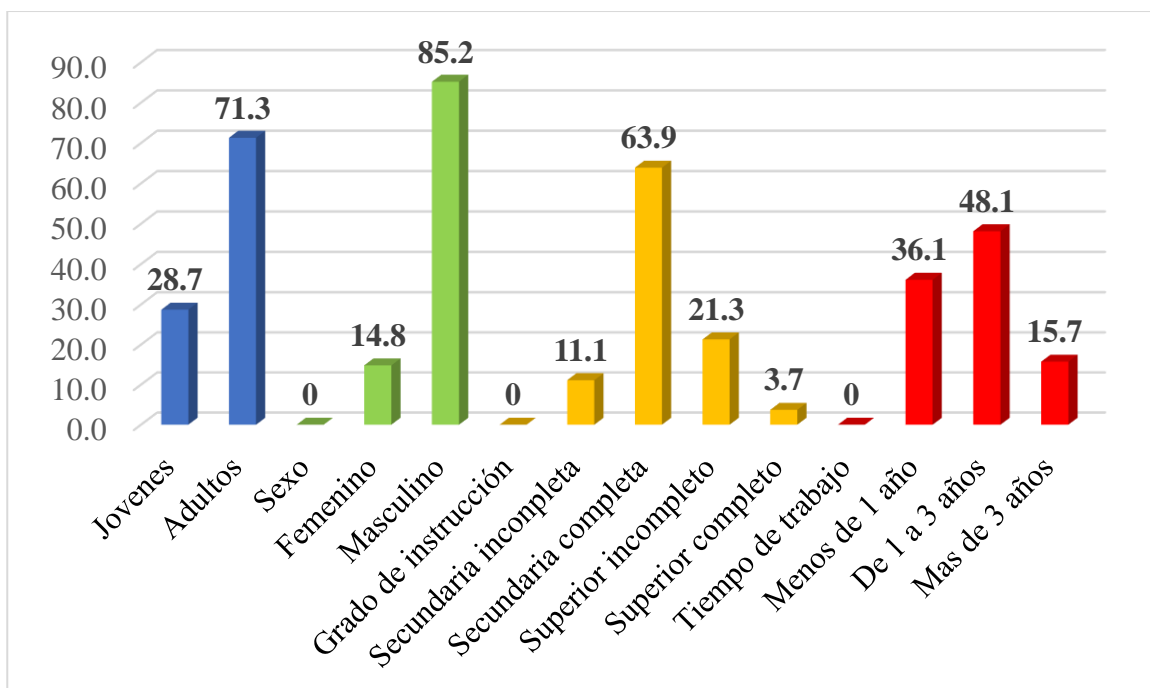


Figura 1. Características sociodemográficas de la variable de estudio en porcentajes

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas.

Para establecer el rango de edad se consideró los criterios de clasificación de etapas de vida del Instituto nacional de estadística e informática (INEI) 2016, de los resultados obtenidos del instrumento aplicado que se tiene, el 70.3% entre los 41 y 54 años, de los datos obtenidos se determina que el mayor porcentaje de los trabajadores se encuentra en la etapa de adultez intermedia y el 28.7% de los trabajadores se encuentran entre las edades de 23 a 40 años que corresponde a la juventud y adultez temprana.

Respecto a sexo el 85.2 % son de sexo masculino, sexo que mayor predomina en la empresa son los hombres ,14.8 % son de sexo femenino ya que las labores realizadas por dicho sexo son pocas y menos pesadas, la mayoría de la población son varones debido a que el trabajo a merita mayor fuerza porque realizan labores de poda y raleo.

En cuanto al grado de instrucción de la población de estudio el mayor porcentaje cuenta con el 63.9% que tiene el nivel de secundaria completa, el 21.3% es de nivel superior incompleto, el 11.1% es el nivel secundario incompleto y el 3.7% es el nivel superior completo.

Con respecto al tiempo de trabajo el 48.1% de los trabajadores obreros vienen laborando entre 1 a 3 años, el 36.1% menos de un año y el 15.7% más de 3 años esto significa que la mayoría de trabajadores tienen poco tiempo en la empresa debido a la rotación del personal y la naturaleza del trabajo.

Análisis descriptivo de la variable

Objetivo General:

Determinar el nivel clima laboral que presentan los trabajadores obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SA.C Curamorí, Piura – 2022

Tabla 2. Resultados del nivel de clima laboral de la población de estudio

Niveles de clima laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	15.7
Medio	91	84.3
Total	108	100.0

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas.

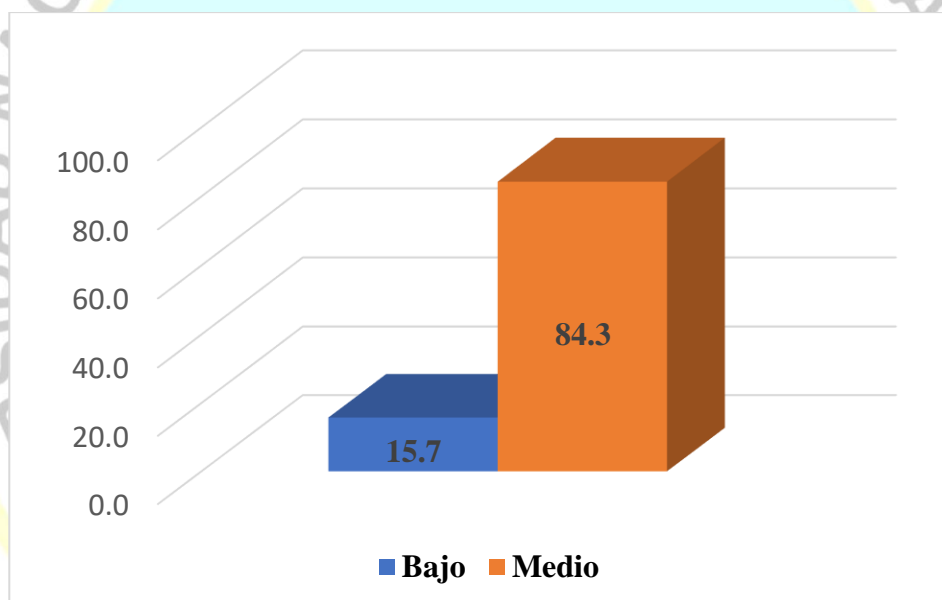


Figura 2. Representación gráfica del nivel de clima laboral

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas.

En la tabla y figura 2 los resultados evidencian la percepción de los encuestados en cuanto a su clima laboral, se halló que el 84.3% señala existe un clima laboral de nivel medio moderado en la Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C, y el 15.7% tiene un nivel bajo de clima laboral

Por lo tanto, se entiende como clima organizacional a una agrupación de comportamientos que desarrolla el trabajador en su ambiente laboral provocado por la gestión de la empresa

es así que para los trabajadores obreros en su mayoría perciben un nivel organizacional donde a veces sienten bienestar y en otros momentos insatisfacción lo que dificulta en el buen desempeño y salud mental de los trabajadores.

Objetivo Específico 1:

Identificar el nivel de métodos de mando que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022.

Tabla 3. Resultados del nivel de métodos de mando de la población de estudio

Niveles de métodos de mando	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	69	63.9
Medio	39	36.1
Total	108	100.0

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas.

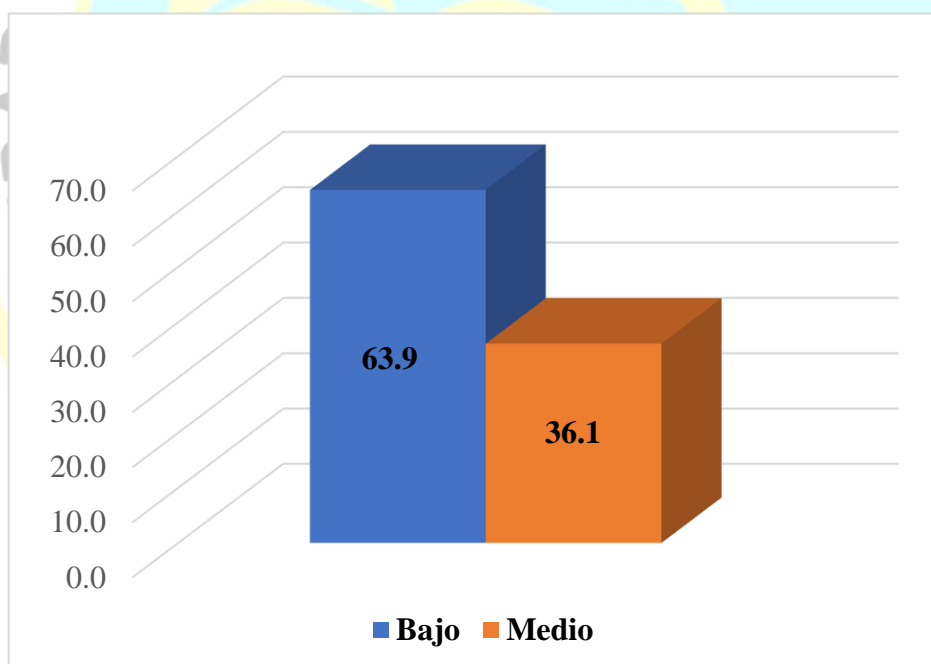


Figura 3. Representación gráfica de nivel de métodos de mando del clima laboral

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas

En la tabla y figura 3 los trabajadores encuestados se muestran un 63.9% perciben que los métodos de mando entre los trabajadores obreros que laboran en la empresa Desarrollo

Frutícola Sudamericana S.A.C es de un nivel bajo, mientras que el 36.1% los métodos de mando son de un nivel medio, lo que quiere decir, que existe una baja influencia en las relaciones entre superiores y subordinados.

Por lo tanto, de los resultados obtenidos, si bien se manifiesta que existe un método de mando de nivel bajo, considerando que en la actualidad se considera necesario que el personal que labora en la empresa mantenga un nivel de métodos de mando positivo. La pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones La mayoría manifiesta un nivel bajo y una tercera parte un nivel medio quiere decir que el nivel de método de mando es bajo para la gran mayoría, pero para algunos es media.

Objetivo Especifico 2:

Identificar el nivel de motivación que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022

Tabla 4. Resultados del nivel de motivación en el clima laboral

Niveles de motivación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	107	99.1
Medio	1	0.9
Total	108	100.0

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas

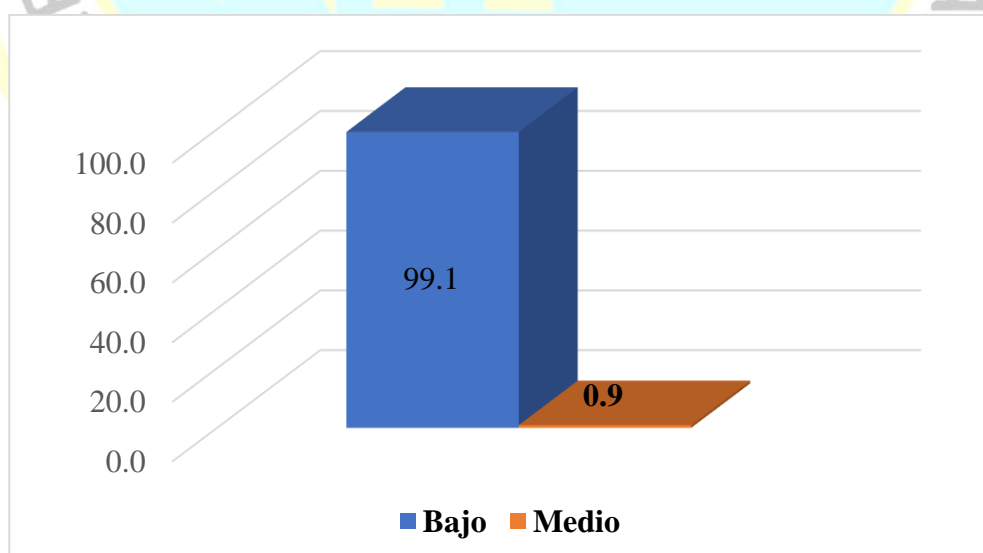


Figura 4. Representación gráfica del nivel de motivación del clima laboral

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas.

En la tabla y figura 4 de la encuesta realizada, se puede evidenciar en los resultados que un 99.1% reflejan que el nivel de motivación es bajo, los trabajadores obreros perciben que la empresa no les da incentivos que les permite motivarlos, lo que quiere decir que no responde de manera adecuada hacia la satisfacción de las necesidades de los trabajadores obreros, y un 0.9% reflejan un nivel de motivación medio.

Por lo tanto, la mayoría percibe el nivel de motivación por parte de la empresa hacia los trabajadores obreros debe de mejorar para que puedan tener un mejor resultado en el clima laboral.

Objetivo Especifico 3:

Identificar el nivel de comunicación que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022.

Tabla 5: Resultados del nivel de comunicación en el clima laboral

Niveles de comunicación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	27	25.0
Medio	81	75.0
Total	108	100.0

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas

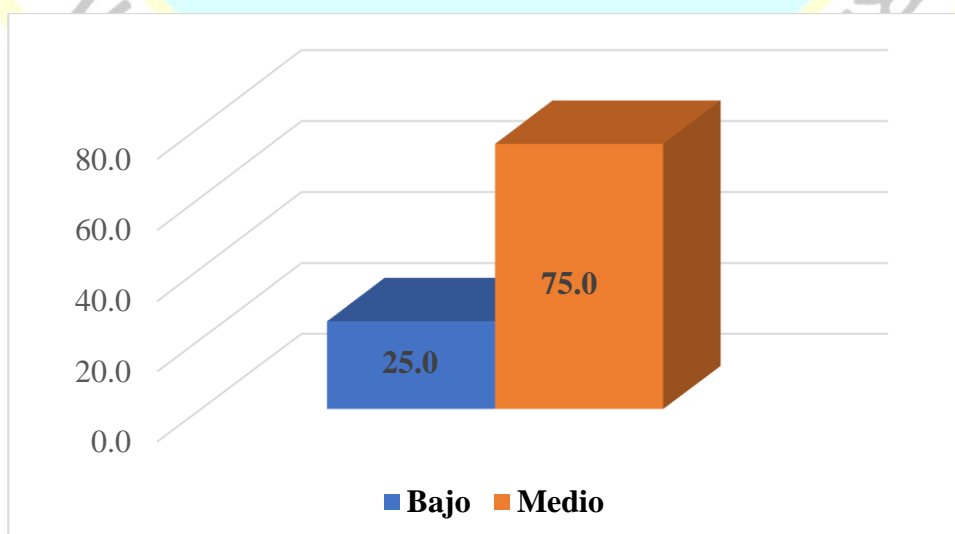


Figura 5. Representación gráfica del nivel de comunicación del clima laboral

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas.

En la tabla y figura 5 de los trabajadores encuestados un 75% evidencian que la comunicación en los trabajadores es de nivel medio, y un 25% muestra un nivel bajo.

Por lo tanto, se percibe un nivel regular de comunicación entre los trabajadores obreros, ya que el trabajo que realizan se encuentra en campo abierto y sobre todo de interacción y comunicación entre los mismos trabajadores.

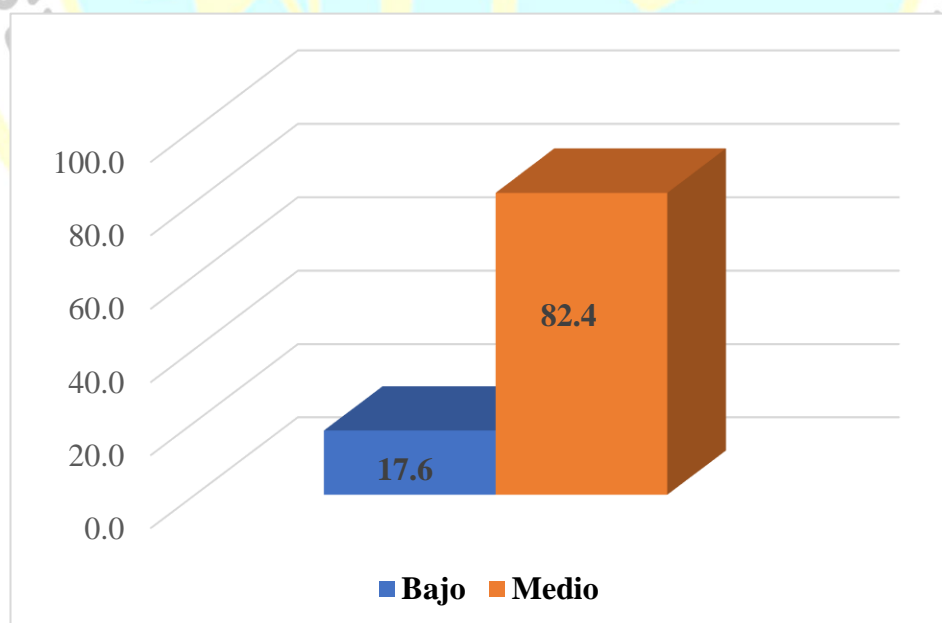
Objetivo Especifico 4:

Identificar el nivel de influencia e interacción que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022

Tabla 6. Resultados del nivel de influencia e interacción en el clima laboral

Niveles de influencia e interacción	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	17.6
Medio	89	82.4
Total	108	100.0

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas



Figuran 6. Representación gráfica del nivel de influencia e interacción del clima laboral

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas

En la tabla y figura 6 del total de trabajadores encuestados. un 82.4% evidencian que la influencia e interacción cuenta con un nivel medio y el 17.6% muestra un nivel bajo

Por lo tanto, se puede inferir que la influencia e interacción entre de supervisor y obreros se desarrolla diariamente de una forma regular por las diferentes actividades que realizan dentro de la empresa.

Objetivo Específico 5:

Identificar el nivel de toma de decisiones que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022

Tabla 7. Resultados del nivel de toma de decisiones en el clima laboral

Niveles de toma de decisiones	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	40.7
Medio	64	59.3
Total	108	100.0

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas

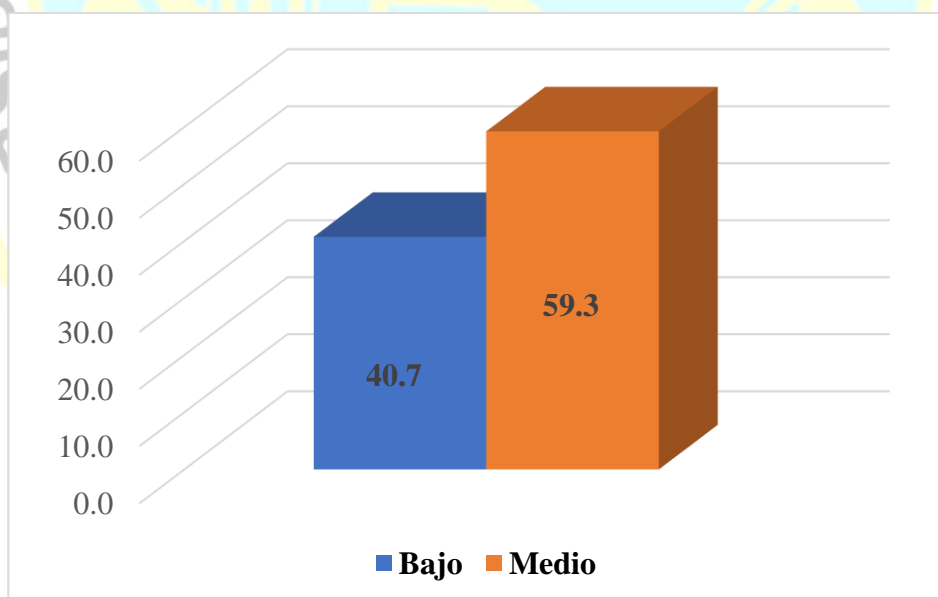


Figura 7. Representación gráfica del nivel de toma de decisiones del clima laboral

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas

En la tabla y figura 7 de los trabajadores encuestados el 64% tiene una toma de decisiones de nivel medio y el 44% muestra un nivel bajo

Por lo tanto, se puede inferir que el nivel de toma de decisiones entre el supervisor y los trabajadores obreros la pertinencia de las informaciones en que se basan las decisiones, así como el reparto de funciones son manifestados en un nivel medio mientras que por otro lado es bajos por la gran cantidad de personal que ingresa y sale dentro de la empresa y que conto con poco tiempo para el desarrollo de sus funciones dentro de la empresa por ello esas manifestaciones mencionan un nivel bajo en la toma de decisiones .

Objetivo específico 6:

Identificar el nivel de planificación que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022

Tabla 8. Resultados del nivel de planificación del clima laboral

Niveles de planificación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	10.2
Medio	97	89.8
Total	108	100.0

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas

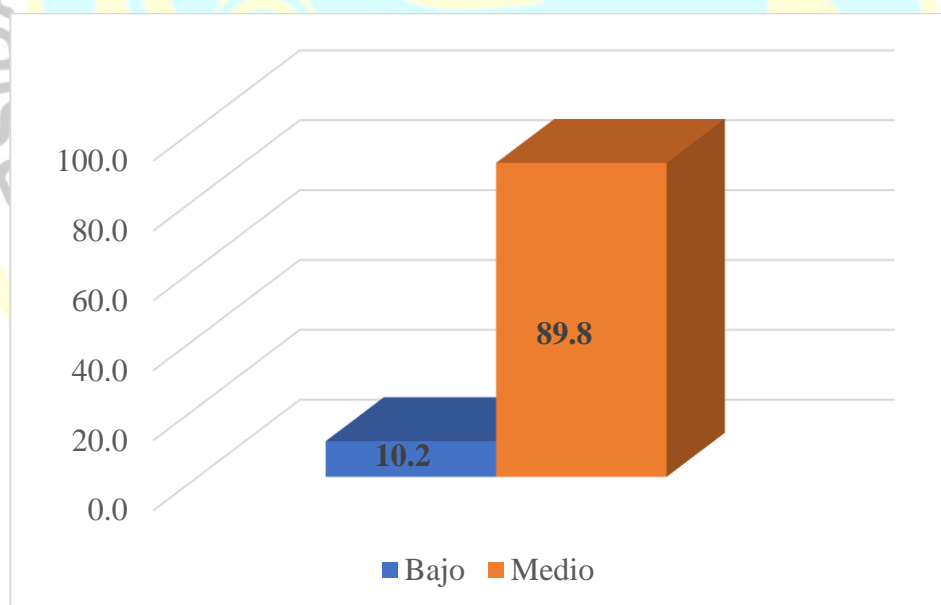


Figura 8. Representación gráfica del nivel de planificación del clima laboral

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas

En la tabla y figura 8 se muestra de los trabajadores encuestados donde un 89% tiene una planificación de nivel medio y el 10% muestra un nivel bajo

Por lo tanto, se puede inferir que el nivel de planificación de los trabajadores obreros se desarrolla de una forma en que se establece el sistema de fijación de objetivos o directrices la gran mayoría manifiesta un nivel medio y una parte un nivel bajo.

Objetivo específico 7:

Identificar el nivel de control que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022.

Tabla 9. Resultados del nivel de control del clima laboral

Niveles de control	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	7.4
Medio	89	82.4
Alto	11	10.2
Total	108	100.0

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas

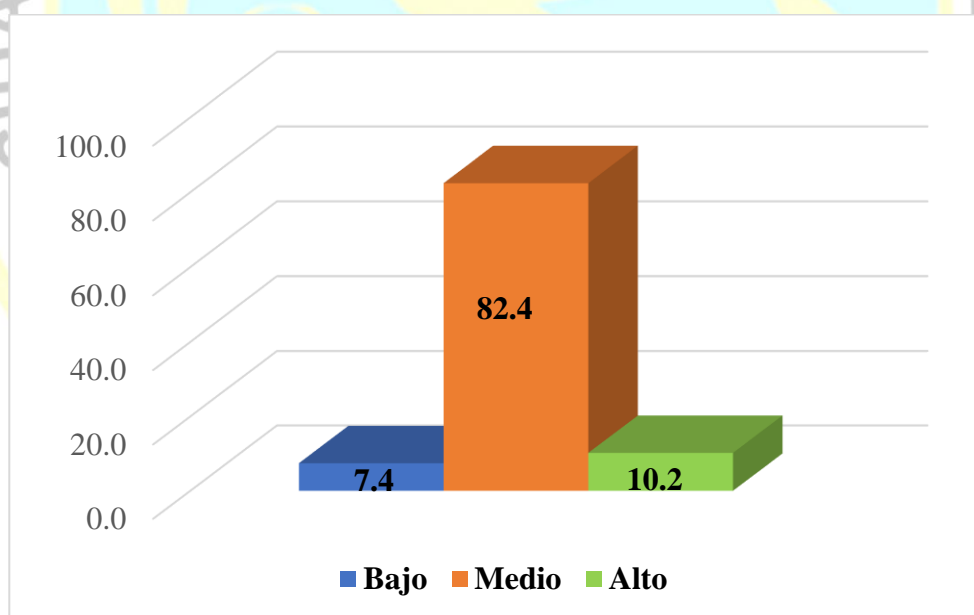


Figura 9. Representación gráfica del nivel de control del clima laboral

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas

En la tabla y figura 9 del total de trabajadores encuestados un 82% evidencian que el nivel de control es medio, un 10% muestra un nivel alto y un 7% un nivel bajo.

Por ello podemos inferir que los trabajadores obreros muestran en su mayoría un nivel medio de control dado que trabajadores más antiguos conocen el tipo de control y saben cuál es el procediendo del trabajo por ello que manifiestan un nivel medio; por otra parte el nivel es alto para trabajadores que cuentan con poco tiempo en la empresa ya que en sus labores diarias cuentan con supervisores y controles de calidad que los guían y verifican su labor y se pueden sentir el control en ese nivel, por otro lado encontramos un nivel bajo en control lo cual puede corresponder a un porcentaje que no es abastecido en el tema de supervisión y calidad que se debe encontrar en otras labores como desyerbo y labores varias que no necesariamente necesitan de un control estricto.

Objetivo específico 8:

Identificar el nivel de adiestramiento que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022.

Tabla 10. Resultados del nivel de adiestramiento en el clima laboral

Niveles de adiestramiento	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	34	31.5
Medio	73	67.6
Alto	1	0.9
Total	108	100.0

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas

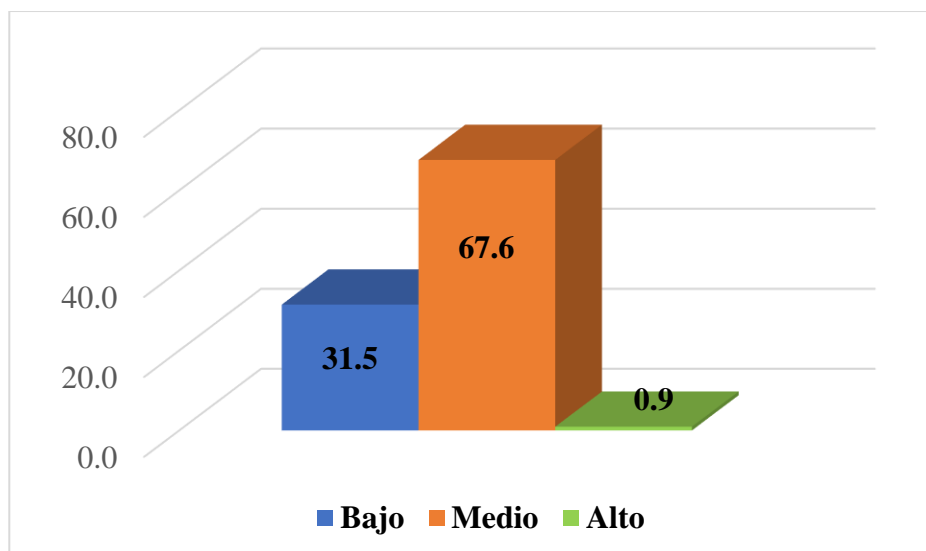


Figura 10. Representación gráfica del nivel de adiestramiento del clima laboral

Nota: Cuestionario del clima laboral de Roa (2004), aplicado a los obreros agrícolas

En la tabla y figura 10 del total de trabajadores encuestados un 67% evidencian que el nivel de adiestramiento en los trabajadores obreros es medio, un 31% muestra un nivel bajo y un 1% cuenta con un nivel alto de adiestramiento

Por lo tanto, el mayor porcentaje puede inferir que en las capacitaciones a los trabajadores obreros de campo son a nivel medio por otra parte el adiestramiento muestra un nivel bajo ya que las capacitaciones no llegan a todos por el motivo que los trabajadores están dispersos en el campo y en grupos, por otro lado, hay un porcentaje alto en el cual se evidencia que el adiestramiento es bueno en los obreros.

4.2 Contrastación de hipótesis

No se ha desarrollado la hipótesis general y específicas por el nivel de la investigación.

Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

La presente investigación tuvo como propósito describir el clima laboral en los trabajadores obreros de la Empresa Desarrollo Frutícola Sudamérica S.A.C, para lo cual se aplicó las dimensiones de Rensis Likert, teniendo como objetivo general determinar el nivel de clima laboral que presentan los trabajadores obreros de la ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura-2022.

En cuanto a los resultados obtenidos en base al objetivo general se muestra que la mayoría de la población, es decir el 84,3% de los trabajadores perciben que se encuentra en un nivel medio el clima laboral en la empresa. Por lo tanto, se entiende como clima organizacional a una agrupación de comportamientos que desarrolla el trabajador en su ambiente laboral provocado por la gestión de la empresa, es así que para los trabajadores obreros en su mayoría perciben un nivel organizacional donde a veces sienten bienestar y en otros momentos insatisfacción lo que dificulta en el buen desempeño laboral y salud mental de los trabajadores, es decir según Likert se estaría tratando de un clima organizacional que es autoritario explotador se refiere al temor y en las amenazas hacia el trabajador, donde la comunicación de superiores hacia obreros hay un distanciamiento psicológico entre el supervisor y el subordinado . En forma coincidente la autora Roa (2004) utilizó la teoría de Rensis Likert en un estudio con trabajadores de una empresa transnacional de Venezuela, hallando que a nivel general en base a la interacción de las dimensiones determinó un clima organizacional autoritario-paternalista “El paternalista se caracteriza porque existe confianza entre la dirección y sus subordinados se utilizan recompensas y castigos como fuente de motivación para los trabajadores, los supervisores manejan mecanismos de control” (Roa , 2004)

En base al primer objetivo que trata de métodos de mando un (63,9%) y el segundo objetivo específico motivación (99,1%) perciben los trabajadores un nivel bajo en estas dimensiones esto significa que en cierto grado los trabajadores tienen muy poca confianza en sus supervisores, libertad para discutir asuntos importantes relacionados al trabajo y los supervisores tienen poca consideración sobre las ideas de los trabajadores, en cuanto a motivación tiene la valoración lo cual se percibe poco ascenso a los trabajadores que realizan bien sus labores, en la recompensa sienten que las remuneraciones económicas no son suficientes para mejorar su rendimiento, y en cuanto a la satisfacción no sienten las buenas condiciones físicas y ambientales para realizar sus labores. En diferencia con Roa(2004) los resultados reflejan 65% un alto grado de métodos de mando donde la confianza de los trabajadores hacia los supervisores y viceversa, así como un alto grado de libertad para discutir asuntos relacionados con el trabajo, de la misma forma se evidencia un alto grado de aceptación, por parte de los supervisores de las ideas y opiniones de los trabajadores y la motivación un 60% se da en cierto grado los empleados perciben que la empresa practica políticas que los motive, y no satisfacen las necesidades de los empleados. A diferencia de Broncano y Muñoz (2017) realizó un estudio para determinar el clima laboral que se presenta en los colaboradores del Miguel Teo León Inurritegui - Irrigación Santa Rosa – Sayán según los resultados se observa que el 45% de los colaboradores casi siempre tienen una motivación laboral, siendo importante para aumentar la productividad empresarial y el trabajo del equipo en las diferentes actividades que realizan, además de que cada una de las personas de la organización se siente realizado en su puesto de trabajo y se identifiquen con los valores de la empresa.

En consideración desde el tercero al octavo objetivo específico se encontró un nivel medio de clima laboral en las dimensiones siguientes:

En comunicación el (75%) manifiesta que las quejas son escuchadas y pueden expresarse libremente; así como también la dirección manifiesta una comunicación libre y espontánea entre los trabajadores de la empresa la cual se da en un nivel medio y la información entre niveles inferiores a superiores es tomada en cuenta y solo se hace valer, además de la comunicación que pueda provenir de los niveles superiores es la única valorada se encuentran en un nivel medio. A diferencia de Roa (2004) 61% la comunicación entre los niveles superiores e inferiores refleja un nivel en alto grado en dicha investigación. A diferencia Broncano y Muñoz (2017) en su dimensión de la comunicación los resultados

muestran que el total de la población, es decir el 60% de los colaboradores sienten que siempre tienen un buen clima laboral con la comunicación interpersonal Reflejando una buena interacción del empleador y los colaboradores generando la visión y misión con lo que cuenta la empresa sea compartida y bien recibida por los colaboradores.

Influencia e Interacción (82,4%), donde los trabajadores pueden influir en los objetivos, métodos y actividades de trabajo y la amistad que influye en la interacción entre los trabajadores de la empresa que puede ser escasa y dificultosa para alcanzar los objetivos y metas también existe acercamiento personal, compañerismo y lealtad entre los trabajadores y supervisores lo cuales se dan a un nivel medio. A diferencia de Roa (2004) esta dimensión de la influencia e interacción muestra un 52% de los trabajadores presentan un alto grado en el cooperación y colaboración para los objetivos y metas propuestos a alcanzar.

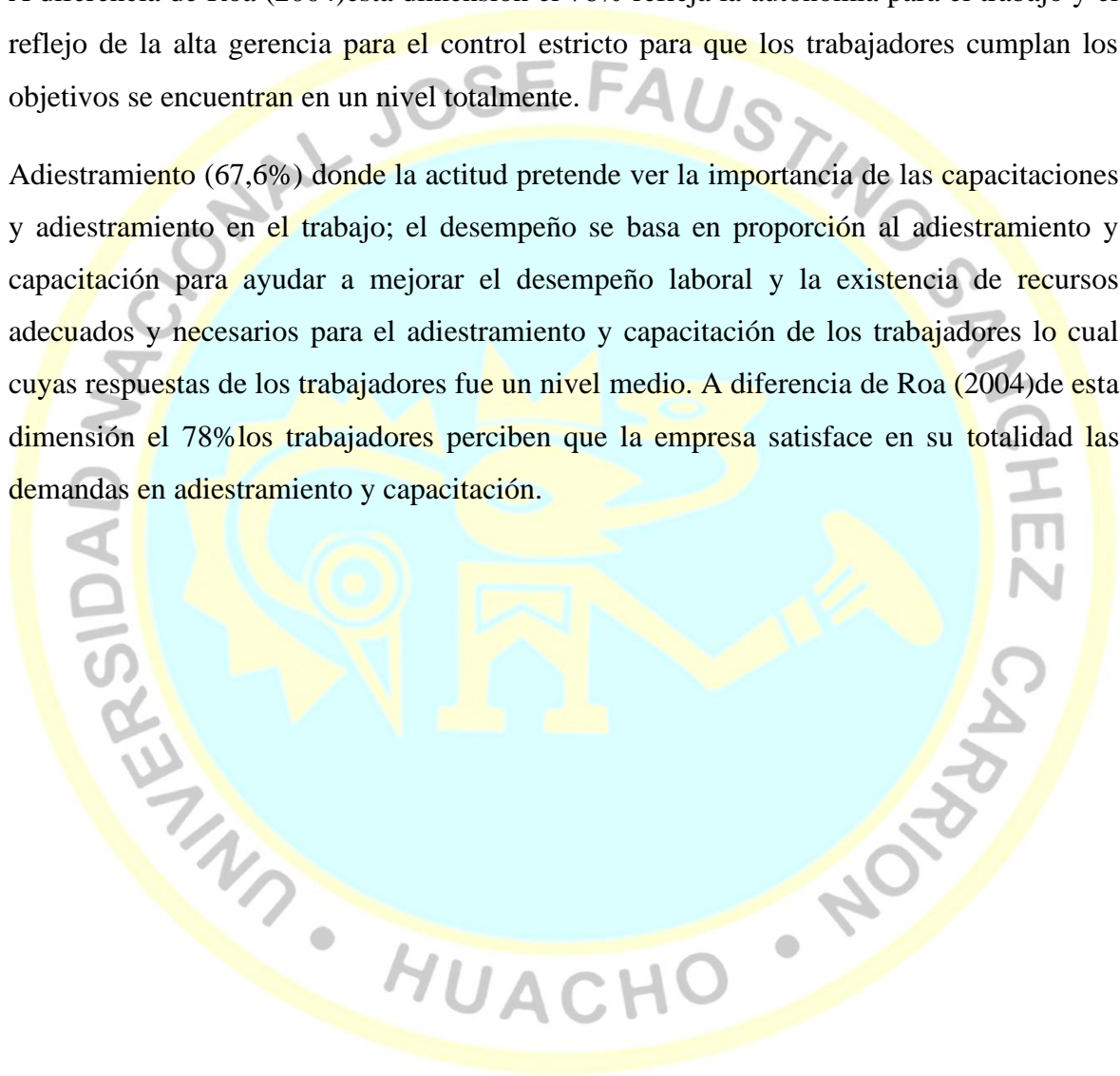
Toma de Decisiones (59,3%), donde los grupos para solución de problemas pueden ser consultados a todos los trabajadores; los conocimientos de todos son tomados en cuenta para la solución de problemas ;en la distribución el nivel jerárquico influye en la toma de decisiones ,se puede observar que la solución de problemas puede tan solo solucionarlo el área de recursos humanos así como también la solución de problemas favorece el trabajo en equipo lo cual todos los aspectos mencionados se encuentran en un nivel medio. A diferencia de Roa (2004) en esta dimensión el 52% los trabajadores perciben en cierto grado la toma de decisiones ya que no les es favorable en cierto grado un trabajo en equipo. A diferencia de Broncano y Muñoz (2017) en su dimensión toma de decisiones se observa que el 50% de los encuestados es casi siempre, esta información refleja que los colaboradores siempre toman sus propias decisiones en las actividades de su trabajo.

Planificación (89,8%) donde el procedimiento tiene en cuenta a los objetivos y metas que son ampliamente aceptados por los trabajadores de la empresa y donde la alta jefatura es quien establece las órdenes y deben ser acatadas; así también la responsabilidad tiene en cuenta la participación en la planificación de los objetivos y metas laborales responsablemente y también de permitir a los trabajadores ofrecer su experiencia y conocimiento para establecer estrategias de acción lo cual se percibe en un nivel bajo. A diferencia de Roa (2004) de esta dimensión el 62% los trabajadores muestran un alto grado de planificación ya que saben cómo donde y quienes llevan las directrices de la empresa.

Control (82%,4) donde la autonomía tiene la comunicación que se dirige de los niveles superiores a los niveles inferiores es clara ,oportuna y facilita el trabajo así también existen

grupos que se oponen y se resisten a las políticas y normativas de la empresa; en los grupos informales la alta gerencia se preocupar por ejercer el control estricto en sus normas ,políticas y procedimientos para que los trabajadores cumplan con sus obligaciones; la distribución menciona la autonomía que tienen los trabajadores para cumplir con las funciones de su trabajo; la función menciona a los supervisores en el seguimiento permanente y riguroso de las actividades del trabajo que se encuentran en un nivel medio. A diferencia de Roa (2004) esta dimensión el 76% refleja la autonomía para el trabajo y el reflejo de la alta gerencia para el control estricto para que los trabajadores cumplan los objetivos se encuentran en un nivel totalmente.

Adiestramiento (67,6%) donde la actitud pretende ver la importancia de las capacitaciones y adiestramiento en el trabajo; el desempeño se basa en proporción al adiestramiento y capacitación para ayudar a mejorar el desempeño laboral y la existencia de recursos adecuados y necesarios para el adiestramiento y capacitación de los trabajadores lo cual cuyas respuestas de los trabajadores fue un nivel medio. A diferencia de Roa (2004) de esta dimensión el 78% los trabajadores perciben que la empresa satisface en su totalidad las demandas en adiestramiento y capacitación.



Capítulo VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

En referencia a las características sociodemográficas de la población de estudio se obtuvo un 71.3% son adultos que cuentan con edades de 25 a 56 años y 28.7% son jóvenes porque se encuentran en edades de 18 y 24 años; respecto al sexo el mayor porcentaje es de 85.2 % son hombres y el 14.8% son mujeres; en el grado de instrucción el 63.9% tiene secundaria completa ,el 21.3% superior incompleto, el 11.1 % cuenta con secundaria incompleta y el 3.7% superior completo; respecto al tiempo de trabajo el 48.1% tiene de 1 a 3 años ,el 36.1 tienen menos de un año y el 15.7 % tiene más de 3 años.

En cuanto al clima laboral de la Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C el 84.3% es de nivel medio y el 15.7% es de nivel bajo. Por ello se puede percibir un clima laboral a nivel medio.

En los métodos de mando el 63.9 % perciben un nivel bajo y el 36.1 muestra un nivel medio así se refleja de esta manera que existe un nivel de métodos de mando de nivel bajo.

La motivación el 99.1% es de nivel bajo y el 0.9 es de nivel medio según los resultados del de motivación en los trabajadores obreros tienden un nivel bajo de motivación.

La comunicación el 75.0% es de nivel medio y el 25.0 % es de nivel bajo según los resultados se percibe un nivel medio de comunicación entre los trabajadores obreros.

En la influencia e interacción el 82.4 % es de nivel medio y el 17.6 5 es de nivel bajo, según los resultados se manifiesta que la influencia e interacción en los trabajadores es de nivel medio.

En la toma de decisiones el 59.3% es de nivel medio y el 40.75 es de nivel bajo según los resultados se da en un nivel medio la toma de decisiones entre el supervisor y trabajadores obreros.

En planificación el 89.8 % es de nivel medio y el 10.2% es de nivel bajo los resultados muestran una planificación a nivel medio.

En control el 82.4 es de nivel medio, el 10.2% es de nivel alto y el 7.4 %es de nivel bajo según los resultados muestra un nivel medio de control en los trabajadores obreros.

En adiestramiento el 67.6 es de nivel medio, el 31.5% es de nivel bajo y el 0.9% es de nivel alto según los resultados se percibe un nivel medio de adiestramiento entre los trabajadores obreros.

6.2 Recomendaciones

Proponer a la alta Gerencia reforzar el trabajo en equipo entre personal del área de campo, y el Área de Recursos Humanos para favorecer de esta manera el clima laboral y la satisfacción de cada integrante de la empresa.

Implementar un plan de trabajo mediante la trabajadora social del Área de Recursos Humanos para el desarrollo de proyectos y programas de sensibilización para los trabajadores en general con el propósito de mejorar la comunicación e interacción dentro de la empresa.

Establecer políticas sociales e institucionales en beneficio de los trabajadores y de la empresa que generen un sistema de recompensa y motivación en base a incentivos (almuerzos, premios al mejor trabajador, bonos, etc.) para un mejor rendimiento laboral.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- Alvarado Cedillo, E. S. (2021). *Clima Organizacional y Estrés Laboral en trabajadores de la ciudad de Piura 2021*. Piura: Universidad Cesar Vallejo.
- Campos, M. A. (2021). *Valoración del Clima laboral en los trabajadores de Serenazgo de Lima-Peru*: Universidad Ricardo Palma.
- Chamorro, F. J. (2014). *“El Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Ecuador: UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR.*
- Civera, E. R. (2009). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa.: *Diplomadas en Trabajo Social, profesoras de la Universidad de la Rioja*, 341-342. Obtenido de Documentos de Trabajo Social · n°52 · ISSN 1133-6552 / ISSN Electrónico 2173-8246: You've visited this page 2 times. Last visit: 8/14/22
- Mamani Quispe, C. D. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los colaboradores de la Caja Municipal de Ahorro y Crédito Cusco S.A, Agencias Juliaca-2019*. Juliaca-Cusco: Universidad Peruana Union.
- Muñoz, B., & Broncano, R. (2017). *Clima laboral de los colaboradores del fundo Miguel Teo leon Inurritegui-Irrigacion Santa Rosa-Sayan*. Huacho: Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion.
- Olaz, A. (2013). EL clima laboral en cuestión. revisión bibliográfico-descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Aposta Revista de ciencias sociales*, pg.4.
- Osorio, K., & Perez, R. (2018). *Clima laboral y su relación con el desempeño productivo de los trabajadores de campo de una empresa agroindustrial de La Libertad, Perú - 2018*. La Libertad -Peru: Universidad Privada del Norte.

- Pazmiño, A. (2020). *Clima laboral en el sector Florícola en el Canton Latacunga*. Latacunga-Ecuador: Universidad Técnica de Cotopacsi.
- Pedro López-Sandra Fachelli. (2015). *METODOLOGÍA DE LA*. Barcelona-España: Creative Commons universidad autónoma de barcelona.
- Quimbita, J. (2018). *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa florícola Ever Green roses S.A.* Latacunga-Ecuador: Universidad Técnica de Cotopacsi.
- Ramírez y Velásquez . (2009). *Diagnóstico de clima organizacional del departamento de Educación de la Universidad de GUANAJUATO*. Guanajuato: Universidad de Guanajuato.
- Roa , Y. T. (2004). *Diagnóstico del Clima Organizacional en el departamento de operaciones de una empresa transnacional*. Caracas,Venezuela: Universidad Católica Andrés Bello.
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio . *Revista Educación en Valores*, 6.
- Rubi Elizaberth, F. F. (2021). *Comunicación y clima laboral de los colaboradores de la empresa Dino SRL Planta*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.
- Zavala, A. I. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San*. Lima-peru: UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN.

7.2 Fuentes bibliográficas

7.3 Fuentes hemerográficas

- Congreso de la República. (30 de diciembre de 2020). LEY 31110 Régimen Laboral Agrario y de incentivos para el sector agrario y riego, agroexportador y agroindustrial. *Diario El Peruano*, págs. 16-20. Obtenido de ley 31110: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1535274/Ley%2031110.pdf>

7.4 Fuentes electrónicas

OMS-OIT. (17 de Mayo de 2021). *La OMS Y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica y por accidentes cerebrovasculares*. Obtenido de sitio web mundial - Privacy Legal Notice: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>

Ronald, Career Services Group. (30 de abril de 2022). El 65% de peruanos se siente motivado para ir a trabajar pese a coyuntura política y económica. *Gana Más revista financiera*, virtual. Obtenido de Gana mas portal de noticias: <https://revistaganamas.com.pe/el-65-de-peruanos-se-siente-motivado-para-ir-a-trabajar-pese-a-coyuntura-politica-y-economica/>



ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

CLIMA LABORAL DE TRABAJADORES OBREROS DE LA LEY 31110 EMPRESA DESARROLLO FRUTICOLA SUDAMERICANA S.A.C CURAMORI, PIURA - 2022					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es el nivel de Clima Laboral que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC Curamori, Piura – 2022?</p> <p>¿Problemas específicos?</p> <p>¿Cuál es el nivel de métodos de mando que presentan los trabajadores obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el nivel clima laboral que presentan los trabajadores obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SA.C Curamori, Piura – 2022</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el nivel de métodos de mando que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo</p>		Clima laboral	<p>Métodos de mando</p> <p>Motivación</p> <p>Comunicación</p> <p>Influencia e interacción</p> <p>Toma de decisiones</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>El estudio que se realizara es tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental.</p> <p>Nivel</p> <p>Descriptico</p> <p>Diseño</p> <p>Transversal</p> <p>Enfoque</p> <p>La investigación es de tipo cuantitativo,</p>

<p>Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación que presentan los trabajadores obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de comunicación que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de influencia e interacción que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo</p>	<p>Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022</p> <p>Identificar el nivel de motivación que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022</p> <p>Identificar el nivel de comunicación que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022</p> <p>Identificar el nivel de influencia e interacción que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo</p>			<p>Planificación</p> <p>Control</p> <p>Adiestramiento</p>	<p>considerado que para el análisis de datos se realizara tablas y figura, para ello se utilizara el programa de Excel10 y SPSS version25</p> <p>Población Obreros de campo de la empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana SAC.</p> <p>Muestra 108 trabajadores obreros de campo</p> <p>Técnica Encuesta</p>
--	--	--	--	---	--

Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022?	Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022				
¿Cuál es el nivel de toma de decisiones que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022?	Identificar el nivel de toma de decisiones que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022				
¿Cuál es el nivel de planificación que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022?	Identificar el nivel de planificación que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022				
¿Cuál es el nivel de control que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola	Identificar el nivel de control que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola				

<p>Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de adiestramiento que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022?</p>	<p>Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022</p> <p>Identificar el nivel de adiestramiento que presentan los Trabajadores Obreros de la Ley 31110 Empresa Desarrollo Frutícola Sudamericana S.A.C Curamori, Piura – 2022</p>				
---	--	--	--	--	--



02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS

CUESTIONARIO

Autor: Rensis Likert (1968) Adaptación: Roa Rojas Yolimar Teresa (2004)

El presente cuestionario tiene como objetivo las siguientes preguntas relacionadas con situaciones que tienen que ver con el ambiente laboral de la empresa. Son 39 preguntas, con cuatro alternativas de respuestas:

- En nada
- En cierto grado
- En alto grado
- Totalmente

Marque con una X la respuesta que usted crea conveniente

EJEMPLO:

EN QUE GRADO....

En qué medida los trabajadores tienen reconocimientos por su buen trabajo dentro de la empresa.

En nada	1	En cierto grado	2	En alto grado	3	Totalmente	4
		X					

En este ejemplo indica que la persona considera en cierto grado el reconocimiento por su buen trabajo dentro de la empresa.

DATOS GENERALES

Edad: _____ Sexo: _____ Grado de instrucción _____

Tiempo de trabajo: _____

Marque con una X la respuesta que usted crea conveniente

1	2	3	4
En nada	En cierto grado	En alto grado	Totalmente

N°	PREGUNTAS (ITEMS)	1	2	3	4
METODOS DE MANDO					
01	Los trabajadores tienen confianza en los supervisores				
02	Los supervisores tienen confianza en sus trabajadores				
03	Los trabajadores se sienten libres para discutir con los supervisores asuntos importantes relacionados con el trabajo				
04	El supervisor inmediato toma en cuenta las ideas de los trabajadores				
MOTIVACION					
05	Se asciende a los trabajadores dependiendo de lo bien que realizan sus labores				
06	Las remuneraciones económicas que la empresa ofrece ayudan a mejorar el rendimiento de trabajo				
07	Se utilizan las amenazas o castigos cuando no se cumplen los objetivos y metas de la empresa				
08	Los trabajadores se sienten identificados con la empresa				
09	Las condiciones físicas y ambientales en las cuales se realiza el trabajo satisfacen las expectativas de los trabajadores				
COMUNICACIÓN					
10	Son escuchadas las quejas de los trabajadores y se permite expresarlas libremente				

11	La comunicación entre todos los trabajadores de la empresa es libre y espontanea				
12	Los supervisores les comunican a los trabajadores suficiente información para desempeñar mejor su trabajo				
13	La información que se dirige de los niveles inferiores a los niveles superiores, es tomada en cuenta				
14	La comunicación que proviene de los niveles superiores es la única que tiene valor y es aceptada				
INFLUENCIA E INTERACCIÓN					
15	Los trabajadores pueden influir en los objetivos, métodos y actividades de sus grupos de trabajo				
16	La interacción entre compañeros de la empresa es escasa y dificulta la acción para alcanzar los objetivos y metas				
17	Para lograr los objetivos y metas de la empresa, los trabajadores cooperan entre si				
18	Existe acercamiento personal, compañerismo y lealtad entre los trabajadores y sus supervisores				
TOMA DE DECISIONES					
19	La solución de los problemas se realiza consultando a todos los trabajadores de la empresa				
20	Los conocimientos de todos los trabajadores de la empresa son tomados en cuenta para solucionar problemas y toma de decisiones				
21	El conocimiento de quienes están más cerca de los problemas es tomado en cuenta para su solución				
22	El nivel jerárquico influye en la toma de decisiones y la solución de los problemas				
23	La toma de decisiones y la solución de los problemas son practicas únicas y exclusivas del área de Recursos humanos				
24	La toma de decisiones y la solución de problemas favorece el trabajo en equipo				
PLANIFICACIÓN					
25	Los objetivos y metas planeadas son ampliamente aceptadas por todos los trabajadores de la empresa				
26	Los objetivos y metas que establecen en la alta gerencia y se comunican hacia abajo en forma de ordenes deben ser acatadas				
27	Los trabajadores participan en la planificación de los objetivos y metas laborales responsablemente				
28	Se le permite a usted participar y ofrecer su experiencia y conocimiento para establecer estrategias y directrices de acción				
CONTROL					
29	La comunicación que se dirige de los niveles superiores a los inferiores es clara, oportuno y facilita el trabajo				

30	Existen grupos que se oponen y se resisten a las políticas y normativas de la empresa				
31	La alta gerencia se preocupa por ejercer el control estricto para que los trabajadores cumplan con sus obligaciones				
32	Las normas, políticas y procedimientos son señaladas e impuestas por la gerencia para ser acatadas por los trabajadores				
33	La supervisión y el control son estrictos en los niveles más bajos				
34	Los trabajadores gozan de autonomía para cumplir con las funciones propias de su trabajo				
35	Los supervisores realizan un seguimiento permanente y riguroso de las actividades de los trabajadores				
ADiestRAMIENTO					
36	Es importante para usted la capacitación y adiestramiento en su trabajo				
37	La empresa da poca importancia al adiestramiento y capacitación de los trabajadores				
38	Se le proporciona el adiestramiento y capacitación que le ayuda a mejorar su desempeño				
39	Existen recursos adecuados y necesarios para el adiestramiento y la capacitación de los trabajadores				



03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

SSSSSSSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	CLIMLABOR	Númérico	8	0	Clima laboral	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	METDMAND	Númérico	8	0	Metodos de ma...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	MOTIVACIO	Númérico	8	0	Motivacion	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	COMUNICA	Númérico	8	0	Comunicacion	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	INFLUINTER	Númérico	8	0	Influencia e inte...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	TOMDECIS	Númérico	8	0	Toma de decisi...	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	PLANIFICA	Númérico	8	0	Planificacion	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	CONTROL	Númérico	8	0	Control	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	ADIESTRA	Númérico	8	0	Adiestramiento	{1, Bajo}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	EDAD	Númérico	8	0	Edad	{1, Jovenes}...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	SEXO	Númérico	8	0	Sexo	{1, Femenin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	GRADINSTR	Númérico	8	0	Grado de instru...	{1, Secunda...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	TIEMTRAB	Númérico	8	0	Tiempo de trabajo	{1, Menos d...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos **Vista de variables**

Abrir documento de datos IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 24°C 03:12 11/09/2022

SSSSSSSS.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 13 de 13 variables

	CLIMLAB OR	METDMA ND	MOTIVAC IO	COMUNI CA	INFLUENT ER	TOMDECI S	PLANIFIC A	CONTRO L	ADIESTR A	EDAD	SEXO	GRADINS TR	TIEMTRA B	var	var	var
1	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2			
2	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2			
3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1			
4	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1			
5	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1			
6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
7	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1			
8	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1			
9	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1			
10	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2			
11	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2			
12	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3			
13	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	3			
14	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	4	3			
15	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3			
16	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2			
17	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2			
18	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2			
19	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1			
20	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	1			
21	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1			
22	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1			

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Escribe aquí para buscar 24°C ESP 03:11 11/09/2022

