

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**“LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA INVERSIONES
AGROPECUARIAS SAN JUAN E.I.R.L. AREQUIPA - 2015”**

Tesis presentado por los Bachilleres:
Flores Ramos **Ciro Reynaldo de Souza**

Vilca Arizaca **Jessica Lizbeth**

Para optar el Título Profesional de
Licenciados en Administración de
Empresas


AREQUIPA – PERÚ
2015

AGRADECIMIENTO

A Dios y mi familia por haber contribuido y haberme guiado siempre en este largo camino.

A mi madre un agradecimiento especial por enseñarme que todo lo que nos proponemos en la vida con esfuerzo, sacrificio, y constancia se puede alcanzar.

Jessica Vilca Arizaca



Agradezco a Dios y a toda mi familia que hicieron posible la culminación de mi carrera con su apoyo incondicional.

Ciro Flores Ramos

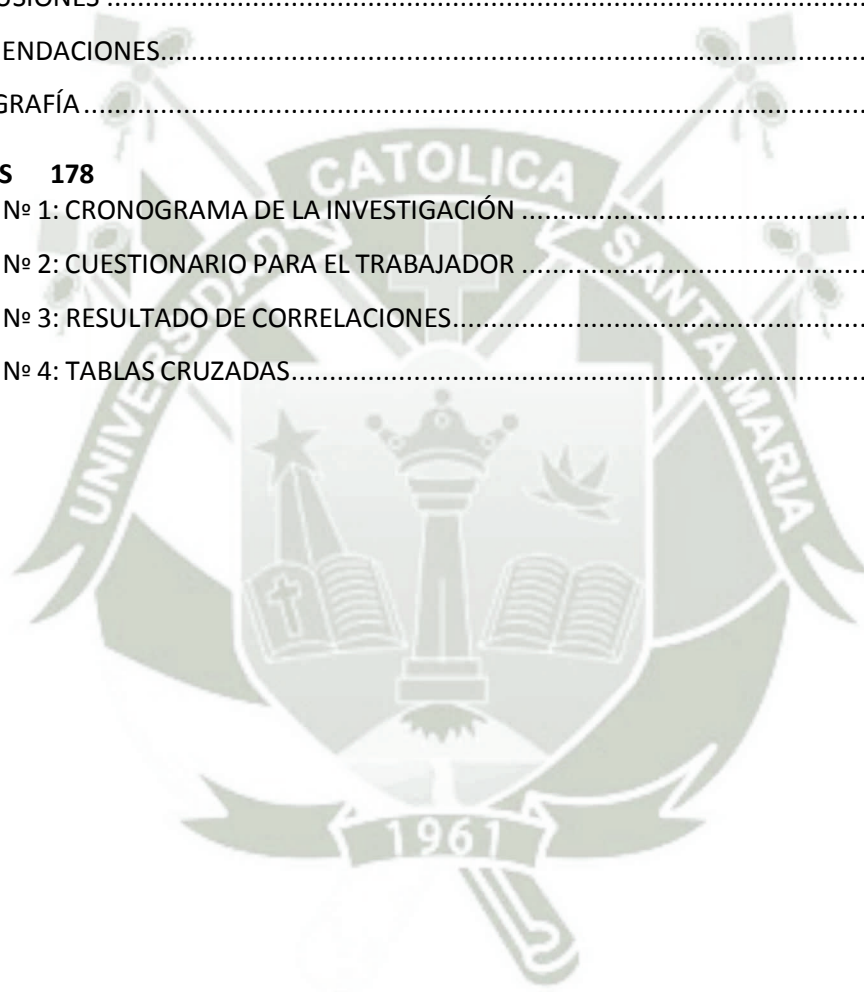
ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	17
RESUMEN	19
SUMMARY	21
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO.....	23
TEÓRICO	23
1.1. PROBLEMA	23
1.2. DESCRIPCIÓN	23
1.2.1. CAMPO, ÁREA Y LÍNEA.....	24
1.2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	25
1.2.3. VARIABLES.....	25
1.2.3.1. ANÁLISIS DE VARIABLES.....	25
1.2.3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	26
1.2.4. INTERROGANTES BÁSICAS	28
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	28
1.4. OBJETIVOS	29
1.4.1. OBJETIVO GENERAL.....	29
1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	29
1.5. MARCO TEÓRICO	30
1.5.1. ANTECEDENTES.....	39
1.6. HIPÓTESIS.....	39
CAPITULO II: PLANTEAMIENTO OPERACIONAL	41
2.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	41
2.2. CAMPO DE VERIFICACIÓN	41
2.2.1. ÁMBITO	41
2.2.2. TEMPORALIDAD.....	41
2.2.3. UNIDADES DE ESTUDIO.....	42
2.3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	42
2.4. RECURSOS NECESARIOS	43
2.4.1. RECURSOS HUMANOS.....	43
2.4.2. RECURSOS MATERIALES.....	43
2.4.3. PRESUPUESTO DEL ESTUDIO	44
CAPITULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	45
3.1. LA EMPRESA INVERSIONES AGROPECUARIAS SAN JUAN	45
3.2. DATOS DE LOS TRABAJADORES.....	49
3.2.1. EDAD.....	49
3.2.2. GÉNERO	50

3.2.3.	<i>TIEMPO EN LA EMPRESA</i>	51
3.2.4.	<i>PUESTO DE TRABAJO</i>	52
3.2.5.	<i>UNIDAD DONDE TRABAJA</i>	53
3.2.6.	<i>CONDICIÓN LABORAL</i>	54
3.3.	<i>SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE INVERSIONES</i>	55
3.3.1.	<i>IDENTIDAD CON LA EMPRESA</i>	55
3.3.1.1.	VISIÓN Y MISIÓN	55
3.3.1.2.	OBJETIVOS DE LA EMPRESA	57
3.3.1.3.	VALORES DE LA EMPRESA	59
3.3.1.4.	IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA	61
3.3.1.5.	COMPROMISO CON LA EMPRESA	63
3.3.2.	<i>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS</i>	65
3.3.2.1.	TRATO RECIBIDO	65
3.3.2.2.	SENSACIÓN DE EXPLOTACIÓN	67
3.3.2.3.	HORARIO DE TRABAJO	69
3.3.2.4.	RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO	71
3.3.3.	<i>BENEFICIOS LABORALES</i>	73
3.3.3.1.	REMUNERACIONES	73
3.3.3.2.	EXPECTATIVAS ECONÓMICAS	75
3.3.4.	<i>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD</i>	77
3.3.4.1.	COMPRENSIÓN	79
3.3.4.2.	PERMISOS EN EL TRABAJO	81
3.3.5.	<i>RELACIONES INTERPERSONALES</i>	83
3.3.5.1.	AMBIENTE DE TRABAJO	85
3.3.5.2.	TRABAJO EN GRUPO	87
3.3.5.3.	SOLIDARIDAD	89
3.3.6.	<i>DESEMPEÑO DE TAREAS</i>	91
3.3.6.1.	TRABAJO VALORADO	93
3.3.6.2.	PRODUCTIVO EN EL TRABAJO	95
3.3.6.3.	VALOR DE LAS TAREAS	97
3.3.7.	<i>DESARROLLO PERSONAL</i>	99
3.3.7.1.	DESARROLLO EN EL PUESTO	101
3.3.7.2.	COMODIDAD EN EL TRABAJO	103
3.3.7.3.	CAPACITACIÓN	105
3.3.8.	<i>CONDICIONES FÍSICAS</i>	107
3.3.8.1.	DISTRIBUCIÓN FÍSICA	107
3.3.8.2.	RECURSOS NECESARIOS	109
3.3.8.3.	COMODIDAD DEL ESPACIO	111

3.4.	PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE INVERSIONES	113
3.4.1.	<i>RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS</i>	113
3.4.1.1.	COMPORTE CONOCIMIENTOS	113
3.4.1.2.	RELACIONES INTERPERSONALES	115
3.4.1.3.	ACEPTAR AYUDA	117
3.4.1.4.	AYUDA A SUS COMPAÑEROS	119
3.4.1.5.	ACTIVIDADES EN GRUPO	121
3.4.1.6.	INASISTENCIA AL TRABAJO	123
3.4.2.	<i>IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA</i>	125
3.4.2.1.	VALORES INSTITUCIONALES	125
3.4.2.2.	PUNTUALIDAD	127
3.4.2.3.	SOBRE TIEMPO	129
3.4.2.4.	AGENTE DE CAMBIO	131
3.4.2.5.	PARTICIPACIÓN	133
3.4.3.	<i>RELACIÓN CON SUS SUPERIORES</i>	135
3.4.3.1.	LEALTAD	135
3.4.3.2.	SANCIONES	137
3.4.3.3.	MURMURACIONES	139
3.4.3.4.	RESPONSABILIDAD	141
3.4.3.5.	APORTES EN EL TRABAJO	143
3.4.3.6.	CAPACIDAD DE TRABAJO A PRESIÓN	145
3.4.4.	<i>PROCEDIMIENTOS Y ASPECTOS FÍSICOS</i>	147
3.4.4.1.	RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIALES	147
3.4.4.2.	RESPONSABLE CON LOS PRODUCTOS	149
3.4.4.3.	PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS	151
3.4.4.4.	USO DEL EQUIPO DE TRABAJO	153
3.4.5.	<i>CAPACITACIÓN</i>	155
3.4.5.1.	CONOCIMIENTOS ADECUADOS	155
3.4.5.2.	SUPERACIÓN ACADÉMICA	157
3.4.5.3.	PARTICIPA EN CAPACITACIONES PROGRAMADAS	159
3.4.5.4.	APLICA NUEVOS CONOCIMIENTOS	161
3.4.5.5.	INVESTIGA CON RELACIÓN A SU TRABAJO	163
3.5.	<i>RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON PRODUCTIVIDAD</i>	165
3.5.1.	<i>IDENTIDAD CON LA EMPRESA Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD</i>	165
3.5.2.	<i>POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD</i>	166

3.5.3.	<i>BENEFICIOS LABORALES Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD.....</i>	167
3.5.4.	<i>RELACIÓN CON LA AUTORIDAD Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD.....</i>	168
3.5.5.	<i>RELACIÓN CON COMPAÑEROS Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD.....</i>	169
3.5.6.	<i>DESEMPEÑO DE TAREAS Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD.....</i>	170
3.5.7.	<i>DESARROLLO PERSONAL Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD.....</i>	171
3.5.8.	<i>CONDICIONES FÍSICAS Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD.....</i>	172
	CONCLUSIONES	173
	RECOMENDACIONES.....	175
	BIBLIOGRAFÍA.....	177
	ANEXOS 178	
	ANEXO Nº 1: CRONOGRAMA DE LA INVESTIGACIÓN	178
	ANEXO Nº 2: CUESTIONARIO PARA EL TRABAJADOR	179
	ANEXO Nº 3: RESULTADO DE CORRELACIONES.....	181
	ANEXO Nº 4: TABLAS CRUZADAS.....	182



ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA N° 1:	EDAD DE LOS TRABAJADORES.....	49
GRÁFICA N° 2:	GENERO	50
GRÁFICA N° 3:	TIEMPO EN LA EMPRESA	51
GRÁFICA N° 4:	PUESTO DE TRABAJO.....	52
GRÁFICA N° 5:	UNIDAD DONDE TRABAJA	53
GRÁFICA N° 6:	CONDICIÓN LABORAL.....	54
GRÁFICA N° 7:	LOS TRABAJADORES COMPRENDEN Y SE IDENTIFICAN CON LA MISIÓN Y VISIÓN DE LA EMPRESA.	56
GRÁFICA N° 8:	LOS TRABAJADORES ESTÁN COMPROMETIDOS CON LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA.....	58
GRÁFICA N° 9:	LOS TRABAJADORES SE IDENTIFICAN CON LOS VALORES DE LA EMPRESA.	60
GRÁFICA N° 10:	LOS TRABAJADORES SE IDENTIFICAN CON LA EMPRESA.	62
GRÁFICA N° 11:	LOS TRABAJADORES SE SIENTEN COMPROMETIDOS CON LA EMPRESA.....	64
GRÁFICA N° 12:	LOS TRABAJADORES HAN RECIBIDO UN TRATO CORDIAL DE SUS SUPERIORES.	66
GRÁFICA N° 13:	LOS TRABAJADORES HAN SENTIDO QUE EXISTE SOBREEXPLOTACIÓN EN SU TRABAJO.	68
GRÁFICA N° 14:	LOS TRABAJADORES ESTÁN CONFORMES CON LOS HORARIOS DE TRABAJO.	70
GRÁFICA N° 15:	LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SU TRABAJO ES RECONOCIDO.....	72
GRÁFICA N° 16:	LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SU REMUNERACIONES ESTÁN ACORDE A SUS LABORES.....	74
GRÁFICA N° 17:	LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS REMUNERACIONES SON ADECUADAS A SUS EXPECTATIVAS ECONÓMICAS PARA EL TRABAJO QUE REALIZA.	76
GRÁFICA N° 18:	LOS TRABAJADORES TIENEN UNA RELACIÓN CORDIAL CON SU AUTORIDAD.....	78

GRÁFICA N° 19:	LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SON COMPRENDIDOS POR SUS SUPERIORES.....	80
GRÁFICA N° 20:	LOS TRABAJADORES HAN SIDO ATENDIDOS CUANDO HAN SOLICITADO PERMISOS EN SU TRABAJO.	82
GRÁFICA N° 21:	LOS TRABAJADORES HAN DESARROLLADO RELACIONES INTERPERSONALES CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.	84
GRÁFICA N° 22:	LOS TRABAJADORES SE SIENTEN SATISFECHOS CON EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA.	86
GRÁFICA N° 23:	LOS TRABAJADORES SE SIENTEN SATISFECHOS CON EL TRABAJO EN EQUIPO DENTRO DE LA EMPRESA.	88
GRÁFICA N° 24:	LOS TRABAJADORES SE SIENTEN QUE EXISTE SOLIDARIDAD DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO EN LA EMPRESA.	90
GRÁFICA N° 25:	LOS TRABAJADORES SE SIENTEN SATISFECHOS CON EL TRABAJO REALIZADO.....	92
GRÁFICA N° 26:	LOS TRABAJADORES SE SIENTEN QUE SU TRABAJO REALIZADO ES VALORADO.	94
GRÁFICA N° 27:	LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS ACTIVIDADES SON PRODUCTIVAS.	96
GRÁFICA N° 28:	LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS ACTIVIDADES SON VALORADAS.	98
GRÁFICA N° 29:	LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS ACTIVIDADES CONTRIBUYEN A SU DESARROLLO PERSONAL.	100
GRÁFICA N° 30:	LOS TRABAJADORES MUESTRAN UNA ACTITUD POSITIVA ANTE CAMBIOS EN LA EMPRESA.	102
GRÁFICA N° 31:	LOS TRABAJADORES SE SIENTEN CÓMODOS EN LOS ESPACIOS FÍSICOS ASIGNADOS.....	104
GRÁFICA N° 32:	LOS TRABAJADORES RECIBEN CAPACITACIONES PARA REALIZAR SU TRABAJO.	106
GRÁFICA N° 33:	LOS TRABAJADORES SIENTEN LA DISTRIBUCIÓN FÍSICA CON LA QUE CUENTAN ES LA ADECUADA...	108

GRÁFICA N° 34:	LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE LOS RECURSOS PROPORCIONADOS SON SUFICIENTES.....	110
GRÁFICA N° 35:	LOS TRABAJADORES SIENTEN COMODIDAD EN EL ESPACIO DONDE REALIZAN SUS ACTIVIDADES.....	112
GRÁFICA N° 36:	LOS TRABAJADORES COMPARTEN CONOCIMIENTOS EN LA EMPRESA.....	114
GRÁFICA N° 37:	LOS TRABAJADORES DESARROLLAN RELACIONES INTERPERSONALES EN LA EMPRESA.....	116
GRÁFICA N° 38:	LOS TRABAJADORES ACEPTAN AYUDA DE SUS COMPAÑEROS.....	118
GRÁFICA N° 39:	LOS TRABAJADORES BRINDAN AYUDA A SUS COMPAÑEROS.....	120
GRÁFICA N° 40:	LOS TRABAJADORES DESARROLLAN ACTIVIDADES EN GRUPO.....	122
GRÁFICA N° 41:	LOS TRABAJADORES TIENEN UNA FRECUENCIA ALTA DE INASISTENCIA.....	124
GRÁFICA N° 42:	LOS TRABAJADORES TIENEN UN COMPROMISO CON LOS VALORES INSTITUCIONALES.....	126
GRÁFICA N° 43:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO PUNTUALIDAD EN SUS ACTIVIDADES.....	128
GRÁFICA N° 44:	LOS TRABAJADORES HAN TRABAJADO A VECES CON SOBRETIEPMO.....	130
GRÁFICA N° 45:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO SER AGENTES DE CAMBIO.....	132
GRÁFICA N° 46:	LOS TRABAJADORES HAN PARTICIPADO EN ACTIVIDADES ADICIONALES.....	134
GRÁFICA N° 47:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO LEALTAD A SUS SUPERIORES.....	136
GRÁFICA N° 48:	LOS TRABAJADORES HAN EFECTUADO ACCIONES PARA SER SANCIONADOS.....	138
GRÁFICA N° 49:	LOS TRABAJADORES TRASMITEN O ESPARCEN MURMURACIONES EN LA EMPRESA.....	140

GRÁFICA N° 50:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO RESPONSABILIDAD EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.....	142
GRÁFICA N° 51:	LOS TRABAJADORES HAN REALIZADO APORTES EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.....	144
GRÁFICA N° 52:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO PODER TRABAJAR BAJO PRESIÓN EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.....	146
GRÁFICA N° 53:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO RESPONSABILIDAD SOBRE LOS MATERIALES ENTREGADOS.....	148
GRÁFICA N° 54:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTROL DE LOS PRODUCTOS.....	150
GRÁFICA N° 55:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO UNA APLICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.....	152
GRÁFICA N° 56:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO UN ADECUADO USO DEL EQUIPO DE TRABAJO.	154
GRÁFICA N° 57:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO POSEER LOS CONOCIMIENTOS ADECUADOS PARA EL DESEMPEÑO DE SU LABOR.....	156
GRÁFICA N° 58:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO TENER LOS DESEOS DE UNA SUPERACIÓN ACADÉMICA. ..	158
GRÁFICA N° 59:	LOS TRABAJADORES HAN PARTICIPADO EN LAS CAPACITACIONES PROGRAMADAS.....	160
GRÁFICA N° 60:	LOS TRABAJADORES HAN APLICADO NUEVOS CONOCIMIENTOS EN EL DESARROLLO DE SUS LABORES.....	162
GRÁFICA N° 61:	LOS TRABAJADORES HAN INVESTIGADO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES.	164

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1:	EDAD DE LOS TRABAJADORES	49
CUADRO N° 2:	GENERO	50
CUADRO N° 3:	TIEMPO EN LA EMPRESA	51
CUADRO N° 4:	PUESTO DE TRABAJO.....	52
CUADRO N° 5:	UNIDAD DONDE TRABAJA	53
CUADRO N° 6:	CONDICIÓN LABORAL.....	54
CUADRO N° 7:	LOS TRABAJADORES COMPRENDEN Y SE IDENTIFICAN CON LA MISIÓN Y VISIÓN DE LA EMPRESA.	56
CUADRO N° 8:	LOS TRABAJADORES ESTÁN COMPROMETIDOS CON LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA.....	58
CUADRO N° 9:	LOS TRABAJADORES SE IDENTIFICAN CON LOS VALORES DE LA EMPRESA.	60
CUADRO N° 10:	LOS TRABAJADORES SE IDENTIFICAN CON LA EMPRESA.	62
CUADRO N° 11:	LOS TRABAJADORES SE SIENTEN COMPROMETIDOS CON LA EMPRESA.....	64
CUADRO N° 12:	LOS TRABAJADORES HAN RECIBIDO UN TRATO CORDIAL DE SUS SUPERIORES.	66
CUADRO N° 13:	LOS TRABAJADORES HAN SENTIDO QUE EXISTE SOBREEXPLOTACIÓN EN SU TRABAJO.	68
CUADRO N° 14:	LOS TRABAJADORES ESTÁN CONFORMES CON LOS HORARIOS DE TRABAJO.	70

CUADRO N° 15: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SU TRABAJO ES RECONOCIDO.	72
CUADRO N° 16: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SU REMUNERACIONES ESTÁN ACORDE A SUS LABORES.....	74
CUADRO N° 17: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS REMUNERACIONES SON ADECUADAS A SUS EXPECTATIVAS ECONÓMICAS PARA EL TRABAJO QUE REALIZA.	76
CUADRO N° 18: LOS TRABAJADORES TIENEN UNA RELACIÓN CORDIAL CON SU AUTORIDAD.....	78
CUADRO N° 19: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SON COMPRENDIDOS POR SUS SUPERIORES.....	80
CUADRO N° 20: LOS TRABAJADORES HAN SIDO ATENDIDOS CUANDO HAN SOLICITADO PERMISOS EN SU TRABAJO.	82
CUADRO N° 21: LOS TRABAJADORES HAN DESARROLLADO RELACIONES INTERPERSONALES CON SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO.	84
CUADRO N° 22: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN SATISFECHOS CON EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA.	86
CUADRO N° 23: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN SATISFECHOS CON EL TRABAJO EN EQUIPO DENTRO DE LA EMPRESA.	88
CUADRO N° 24: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN QUE EXISTE SOLIDARIDAD DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO EN LA EMPRESA.	90

CUADRO N° 25:	LOS TRABAJADORES SE SIENTEN SATISFECHOS CON EL TRABAJO REALIZADO.....	92
CUADRO N° 26:	LOS TRABAJADORES SE SIENTEN QUE SU TRABAJO REALIZADO ES VALORADO.	94
CUADRO N° 27:	LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS ACTIVIDADES SON PRODUCTIVAS.	96
CUADRO N° 28:	LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS ACTIVIDADES SON VALORADAS.	98
CUADRO N° 29:	LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS ACTIVIDADES CONTRIBUYEN A SU DESARROLLO PERSONAL.	100
CUADRO N° 30:	LOS TRABAJADORES MUESTRAN UNA ACTITUD POSITIVA ANTE CAMBIOS EN LA EMPRESA.	102
CUADRO N° 31:	LOS TRABAJADORES SE SIENTEN CÓMODOS EN LOS ESPACIOS FÍSICOS ASIGNADOS.....	104
CUADRO N° 32:	LOS TRABAJADORES RECIBEN CAPACITACIONES PARA REALIZAR SU TRABAJO.	106
CUADRO N° 33:	LOS TRABAJADORES SIENTEN LA DISTRIBUCIÓN FÍSICA CON LA QUE CUENTAN ES LA ADECUADA.	108
CUADRO N° 34:	LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE LOS RECURSOS PROPORCIONADOS SON SUFICIENTES	110
CUADRO N° 35:	LOS TRABAJADORES SIENTEN COMODIDAD EN EL ESPACIO DONDE REALIZAN SUS ACTIVIDADES.	112
CUADRO N° 36:	LOS TRABAJADORES COMPARTEN CONOCIMIENTOS EN LA EMPRESA.	114

CUADRO N° 37:	LOS TRABAJADORES DESARROLLAN RELACIONES INTERPERSONALES EN LA EMPRESA.....	116
CUADRO N° 38:	LOS TRABAJADORES ACEPTAN AYUDA DE SUS COMPAÑEROS.....	118
CUADRO N° 39:	LOS TRABAJADORES BRINDAN AYUDA A SUS COMPAÑEROS.....	120
CUADRO N° 40:	LOS TRABAJADORES DESARROLLAN ACTIVIDADES EN GRUPO.....	122
CUADRO N° 41:	LOS TRABAJADORES TIENEN UNA FRECUENCIA ALTA DE INASISTENCIA.....	124
CUADRO N° 42:	LOS TRABAJADORES TIENEN UN COMPROMISO CON LOS VALORES INSTITUCIONALES.....	126
CUADRO N° 43:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO PUNTUALIDAD EN SUS ACTIVIDADES.....	128
CUADRO N° 44:	LOS TRABAJADORES HAN TRABAJADO A VECES CON SOBRETIEPO.....	130
CUADRO N° 45:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO SER AGENTES DE CAMBIO.....	132
CUADRO N° 46:	LOS TRABAJADORES HAN PARTICIPADO EN ACTIVIDADES ADICIONALES.....	134
CUADRO N° 47:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO LEALTAD A SUS SUPERIORES.....	136
CUADRO N° 48:	LOS TRABAJADORES HAN EFECTUADO ACCIONES PARA SER SANCIONADOS.....	138
CUADRO N° 49:	LOS TRABAJADORES TRASMITEN O ESPARCEN MURMURACIONES EN LA EMPRESA.....	140
CUADRO N° 50:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO RESPONSABILIDAD EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.....	142

CUADRO N° 51:	LOS TRABAJADORES HAN REALIZADO APORTES EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.....	144
CUADRO N° 52:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO PODER TRABAJAR BAJO PRESIÓN EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.....	146
CUADRO N° 53:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO RESPONSABILIDAD SOBRE LOS MATERIALES ENTREGADOS.....	148
CUADRO N° 54:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTROL DE LOS PRODUCTOS.....	150
CUADRO N° 55:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO UNA APLICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.....	152
CUADRO N° 56:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO UN ADECUADO USO DEL EQUIPO DE TRABAJO.	154
CUADRO N° 57:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO POSEER LOS CONOCIMIENTOS ADECUADOS PARA EL DESEMPEÑO DE SU LABOR.....	156
CUADRO N° 58:	LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO TENER LOS DESEOS DE UNA SUPERACIÓN ACADÉMICA.	158
CUADRO N° 59:	LOS TRABAJADORES HAN PARTICIPADO EN LAS CAPACITACIONES PROGRAMADAS.....	160
CUADRO N° 60:	LOS TRABAJADORES HAN APLICADO NUEVOS CONOCIMIENTOS EN EL DESARROLLO DE SUS LABORES.....	162

CUADRO N° 61: LOS TRABAJADORES HAN INVESTIGADO PARA EL
DESEMPEÑO DE SUS LABORES..... 164



INTRODUCCIÓN

El mercado arequipeño de consumo de alimentos para ganados vacunos y porcinos principalmente está concentrado fuertemente en la zona del pedregal por un tema de que es una de las mayores cuencas lecheras del país; ya existen grandes empresas que cuentan con todo el procedimiento y las herramientas para la producción de leche y también de carne de los distintos tipos de ganado.

Pero necesitan de proveedores que se les brinde el insumo agropecuario fundamental; es donde Inversiones Agropecuarias entra en juego y facilita las relaciones entre productores y consumidores finales.

La empresa en los últimos años ha experimentado gracias el buen desempeño económico del país unos buenos resultados sumados al incremento de las líneas de negocios pero ya se está sintiendo algunos efectos de la recesión que han afectado a nuestros clientes; esto amerita ajustes en todas las áreas desde los costos financieros hasta los recursos humanos.

Las épocas de recesiones solo puedan superarse de una forma y esa es trabajando más; esto no significa mayores horas de trabajo sino ser mucho más eficientes a la hora de demostrar resultados. En todo el país los efectos de la recesión ya están demostrándose

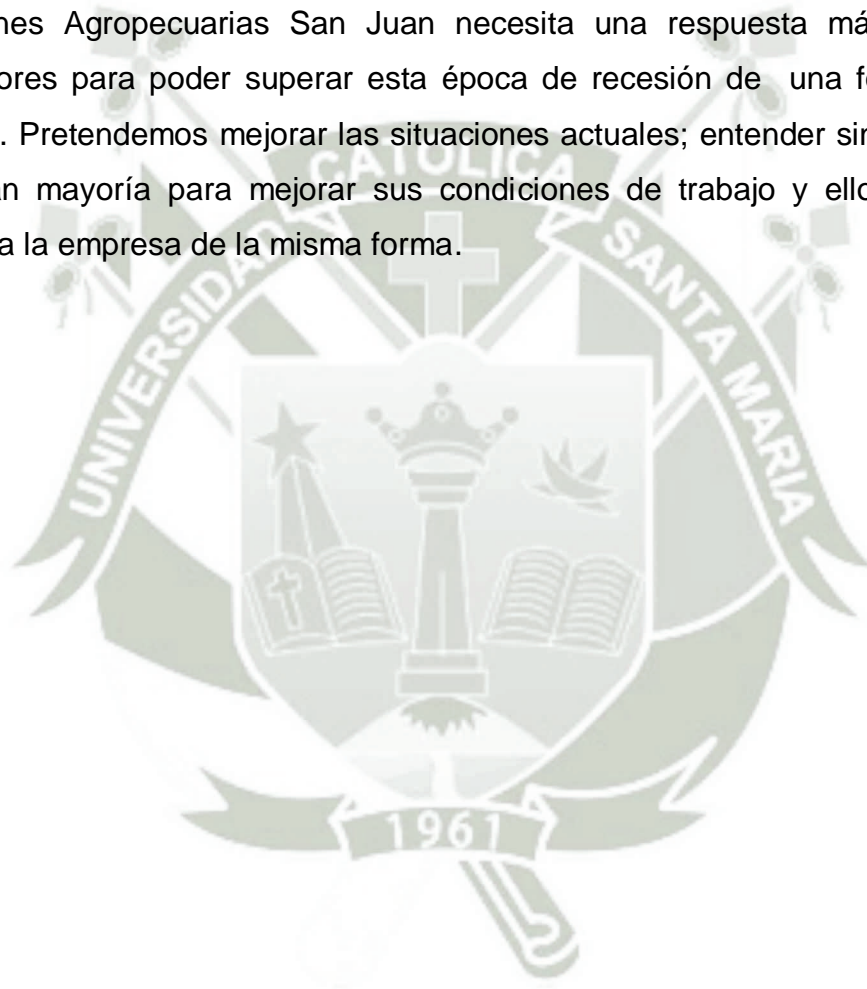
- Baja del nivel de empleo
- Sobreendeudamiento de las familias
- Incremento del empleo informal
- Incremento de los plazos de pagos de clientes

Es en estas épocas de recesión donde el trabajo de trabajadores y jefes debe ser mucho más eficiente para poder mantener un ritmo que no afecte la vida de los trabajadores y tampoco el crecimiento de la empresa.

Los recursos humanos han sido siempre un desafío en todas las organizaciones; desde ciertos puntos de vista es probablemente el tema más complejo que solucionar en la empresa

El ser humano es impredecible y sus reacciones difíciles y complejas, por lo que a veces llegar a un consenso para temas en común nunca deja satisfecho a todos

En este trabajo no pretendemos dar una solución definitiva; la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan necesita una respuesta más de sus trabajadores para poder superar esta época de recesión de una forma más eficiente. Pretendemos mejorar las situaciones actuales; entender sino a todos a la gran mayoría para mejorar sus condiciones de trabajo y ellos puedan retribuir a la empresa de la misma forma.



RESUMEN

El desarrollo del presente se realizó con el fin de analizar y **EVALUAR LAS SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA INVERSIONES AGROPECUARIAS SAN JUAN E.I.R.L PARA DETERMINAR SI TIENE INFLUENCIA EN LA PRODUCTIVIDAD.**

Vemos que actualmente el Recurso Humano se ha convertido en una fuente de ventaja competitiva de toda Empresa. Por eso es que la satisfacción laboral de los trabajadores es el primer paso para poder mejorar la productividad de una Empresa.

La Empresa Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L. ha tenido un crecimiento geométrico en ventas; pero que no se ha traducido en la misma magnitud en lo que respecta a su Área de Recursos Humanos por lo que las razones de la investigación se han originado por la actual coyuntura económica que obliga a replantear las estrategias actuales de la empresa y la visión que tenía respecto a sus trabajadores. Para realizar la evaluación de la satisfacción laboral se efectuó una encuesta a los trabajadores y otra al Gerente general. La estructura de las encuestas a los trabajadores estaba orientada a buscar medir la satisfacción laboral de Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L. mientras que la encuesta dirigida al Gerente General mide la productividad percibida por la Gerencia respecto a cada trabajador y en suma a la área donde trabajaba.

Los resultados que se encontraron fueron:

Con las interpretaciones derivadas de los cuadros que resultaban de las encuestas efectuadas se llegó a la conclusión de que existe una relación directa entre productividad y algunas condiciones laborales existentes. La satisfacción laboral influye en la productividad de cada trabajador en distintos grados desde las relaciones con sus compañeros hasta las oficinas donde trabajan. Cada parte de la vida que desarrolla el trabajador dentro de la empresa determina el nivel de eficiencia de su trabajo

Estas dos principales condiciones laborales que influyen en la productividad son principalmente Condiciones físicas de los Trabajadores y Las Relaciones Interpersonales de los trabajadores con sus superiores y sus compañeros de Trabajo.

Las Remuneraciones y los Beneficios laborales (CTS, ESSALUD, Gratificaciones y Aportes a un Sistema de Pensiones) que son la retribución económica de la empresa tienen poca influencia en la productividad.

Existen problemas en los canales de comunicación entre los mandos y los trabajadores que ha limitado todos estos años algún avance en paliar los problemas como falta de solidaridad, confianza y egoísmo en compartir ideas para el beneficio de todos.

Finalmente se recomendó el diseño de un nuevo plan de administración que incluye un nuevo manual de funciones y la creación de un área de Recursos Humanos. Junto a esta recomendación se puso en relieve la necesaria mejora de las instalaciones físicas donde laboran los trabajadores de las dos áreas: el área administrativa y el área de Producción- Logística.

SUMMARY

This developm was performed to analyze JOB SATISFACTION OF WORKERS OF INVERSIONES AGROPECUARIAS SAN JUANE.I.R.L TO DETERMINE IF YOU HAVE INFLUENCE ON PRODUCTIVITY.

We see that currently the Human Resources has become a source of competitive advantage for any company. That's why job satisfaction of employees is the first step to improve the productivity of a company.

Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L has a geometric growth in sales; but that did not lead to the same extent with respect to its Human Resources Department so that the reasons for the research have been caused by the current economic situation that forces us to rethink current business strategies and vision He had towards their workers. For evaluation of job satisfaction survey was carried out to workers and other general manager. The structure surveys workers measure was aimed at seeking job satisfaction Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L while the survey addressed to the General Manager measures the perceived productivity by Management for each worker and in addition to the area where he worked.

The results found were:

With interpretations derived from the pictures that resulted from the surveys is concluded that there is a direct relationship between productivity and some existing working conditions. Job satisfaction affects the productivity of each worker to varying degrees from peer relationships to the offices where they work. Every part of life that develops the employee within the company determines the level of efficiency of their work

These two main labor conditions that affect productivity are mainly physical conditions of workers and interpersonal relationships of workers with their superiors and coworkers.

The Compensation and Employee Benefits (CTS, ESSALUD, bonuses and contributions to a pension system) are the financial rewards of the company have little influence on productivity.

Problems exist in the channels of communication between managers and workers that has limited the years some progress in addressing the problems as lack of solidarity, trust and selfishness in sharing ideas for the benefit of all.

Finally the design of a new management plan that includes a new manual functions and the creation of a Human Resources area is recommended. Along with this recommendation highlighted the need to improve the physical facilities where they work workers in two areas: the administrative area and the area of production.



CAPITULO I: PLANTEAMIENTO TEÓRICO

1.1. PROBLEMA

La satisfacción laboral y su influencia en la productividad de la empresa:
Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L.

1.2. DESCRIPCIÓN

Inversiones Agropecuarias San Juan empezó con la visión de emprendimiento del Sr. Juan Flores Castillo a mediados de la década de los 90 el mercado arequipeño de insumos agropecuarios, sector que era controlado por empresas grandes y además con poca atención a los pequeños agricultores.

Aprovechando esto, el Señor Flores empezó primero en pequeñas cantidades a traer productos como la harina de pescado; que era muy escasa; desde puntos como Piura. El mercado de la harina de pescado se encontraba en sus inicios.

Aquí en Arequipa además de traerlo el señor gerente aplicaba un proceso de limpieza para elevar la calidad de la harina. Son estos pequeños movimientos que hacen conocido su nombre y además lo incitan para traer nuevos productos y satisfacer nuevas necesidades.

Esto obliga al segundo salto en su negocio que es la importación de torta de soya; la importación en ese tiempo era muy escasa.

Gracias a un trabajo arduo y concentrado en Bolivia, se pudo conseguir tratos para poder traer el producto a precios adecuados por temporadas. Debido a que el volumen de las ventas sumado y a la venta de dos productos; el Sr. Flores formalizo su negocio como persona natural en la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan EIRL.

El modo de operar de la empresa ya están listo pero su parte organizativa que requería una atención fuerte en el área administrativa y contable fue y siempre se convirtió en un punto flaco de la organización.

La adquisición de un establo y un molino expandieron la línea comercial de inversiones; añadiendo ya un producto elaborado a los productos que comercializaba.

En el año 2010 gracias a una fructífera visita en Tacna; se celebró una alianza estratégica entre Corporación ADCSAC e Inversiones Agropecuarias San Juan, que añadió uno de los productos banderas a la organización: el subproducto de trigo.

En todos estos años de expansión el área contable estuvo en manos de diversos contadores que de una u otra forma tuvieron problemas a la hora de implementar procesos y el movimiento muy rápido de personal.

La empresa actualmente ha implementado procesos para la evaluación de una futura reestructuración en sus áreas administrativas; se enfrenta a un problema delicado que es el de poder encontrar las personas idóneas para los puestos de trabajo requeridos.

Además que a pesar de que ha crecido la empresa pareciera que los trabajadores no se encuentran satisfechos en sus puestos de trabajo lo que está ocasionando algunos problemas en la consecución de los objetivos de la empresa, por lo que en el presente trabajo se va a analizar cuál es el nivel de influencia de la satisfacción laboral en la productividad de la empresa, lo que permitirá en primer lugar saber cómo están los trabajadores y luego plantear algunas propuestas de mejora.

1.2.1. CAMPO, ÁREA Y LÍNEA

CAMPO : Ciencias Sociales

ÁREA : Administración de Empresas

LÍNEA : Capital Humano

1.2.2. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Por su finalidad : aplicada

Por su nivel : descriptiva y explicativa

1.2.3. VARIABLES

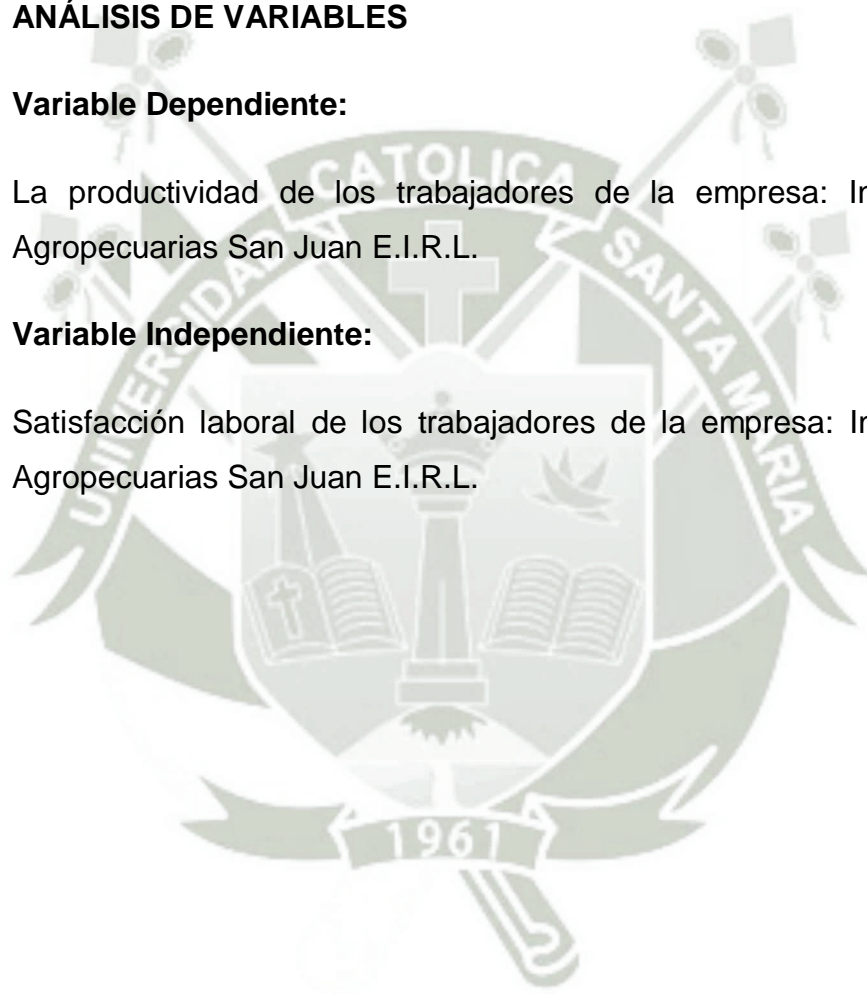
1.2.3.1. ANÁLISIS DE VARIABLES

Variable Dependiente:

La productividad de los trabajadores de la empresa: Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L.

Variable Independiente:

Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa: Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L.



1.2.3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

CUADRO N° 1: VARIABLE DEPENDIENTE, SUB VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	SUB VARIABLES	INDICADORES
VARIABLE DEPENDIENTE Productividad de los trabajadores de la empresa: inversiones agropecuarias San Juan E.I.R.L	Relación con sus compañeros	Comparte conocimientos
		Relaciones interpersonales
		Aceptar ayuda
		Ayuda a sus compañeros
		Actividades en grupo
	Identificación con la empresa	Inasistencia al trabajo
		Valores institucionales
		Puntualidad
		Sobre tiempo
		Agente de cambio
	Relación con sus superiores	Participación
		Lealtad
		Sanciones
		Murmuraciones
		Responsabilidad
	Procedimientos y aspectos físicos	Aportes en el trabajo
		Capacidad de trabajo a presión
		Responsabilidad sobre materiales
		Responsable con los productos
	Capacitación	Procedimientos administrativos
Uso del equipo de trabajo		
Conocimientos adecuados		
Superación académica		
Participa en capacitaciones programadas		
	Aplica nuevos conocimientos	
	Investiga con relación a su trabajo	

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 2: VARIABLE INDEPENDIENTE, SUB VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	SUB VARIABLES	INDICADORES
VARIABLE INDEPENDIENTE Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa inversiones agropecuarias San Juan E.I.R.L	Identidad con la empresa	Visión y misión
		Objetivos de la empresa
		Valores de la empresa
		Identificación con la empresa
		Compromiso con la empresa
	Políticas administrativas	Trato recibido
		Sensación de explotación
		Horario de trabajo
		Reconocimiento del trabajo
	Beneficios laborales	Remuneraciones
		Expectativas económicas
	Relación con la autoridad	Comprensión
		Permisos en el trabajo
		Relaciones con la autoridad
		Esfuerzo en el trabajo
	Desarrollo personal	Desarrollo en el puesto
		Comodidad en el trabajo
		Capacidad en su puesto
		Realización personal
	Condiciones físicas	Distribución física
Recursos necesarios		
Comodidad del espacio		

ELABORACIÓN: Propia



1.2.4. INTERROGANTES BÁSICAS

INTERROGANTE PRINCIPAL

- ¿Cuál es la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de la empresa: Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L.

INTERROGANTES ESPECÍFICAS

- ¿Cómo influye el desarrollo personal y su identificación de la empresa frente a la productividad de la empresa: Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L.?
- ¿Cómo influye las condiciones físicas generadas por las políticas administrativas en la productividad de la empresa: Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L.?
- ¿Cómo influyen los beneficios laborales en la productividad de la empresa: Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L.?
- ¿Cómo influye las relaciones con la autoridad en la productividad de la empresa: Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L.?

1.3. JUSTIFICACIÓN

El avance científico y tecnológico que caracteriza al mundo actual, exige que las organizaciones tengan una apropiada adecuación de sistemas y mecanismos de trabajo que les permita enfrentarse en un ambiente dinámico, competitivo y de identificación con la organización

Las perspectivas y expectativas del proceso de reclutamiento y selección de personal en la actualidad, permiten lograr la eficacia, eficiencia e identificación de los recursos humanos que laboran en la empresa.

Esta investigación se justifica desde el punto de vista práctico, ya que la misma propone al problema planteado una estrategia e acción que al

aplicarla, contribuirá a poder implementar estos proyectos para lograr una mejor productividad y estabilidad en ingresos de la empresa inversiones agropecuarias San Juan E.I.R.L

Por otra parte, en cuanto a su alcance social, esta investigación abrirá nuevos caminos para empresas que presenten situaciones similares a la que aquí se plantea, sirviendo como marco referencial a estas.

Por último, profesionalmente pondrá en manifiesto los conocimientos adquiridos durante la carrera y permitirá sentar las bases para otros estudios que surjan partiendo de la problemática aquí especificada.

Por esta razón se justifica la investigación para verificar si los procesos anteriormente mencionados se cumplen de acuerdo con los procedimientos administrativos de clientes internos para el buen desenvolvimiento, identificación y el logro de los objetivos organizacionales.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

- Determinar cuál es la influencia de la satisfacción laboral en la productividad de la empresa: Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar cómo influye el desarrollo personal y la identificación de la empresa frente a la productividad de la empresa: Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L.
- Analizar cómo influye las condiciones físicas generadas por las políticas administrativas en la productividad de la empresa: Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L.

- Analizar cómo influyen los beneficios laborales en la productividad de la empresa: Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L.
- Analizar cómo influyen las relaciones interpersonales en la productividad de la empresa: Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L.

1.5. MARCO TEÓRICO

AGENTE DE CAMBIO:

Son aquellas personas que propician deliberadamente, o mediante su comportamiento, cambios en lo social, en lo cultural o en el comportamiento de los individuos.

Sus principales características son quienes tienen el valor de asumir un riesgo y de abrirse a nuevas ideas, es quien está insatisfecho con la realidad actual, es quien asume la responsabilidad donde otros crean excusas, es quien logra ver las posibilidades en una situación donde otros ven las limitaciones, es quien puede crear en otros la capacidad de soñar, es quien inspira a otros con la visión de lo que pueden aportar, es quien con su alma llega a la de otros, es quien logra la integración de mente, cuerpo y alma, es quien posee el poder de uno hecho muchos y de muchos hecho uno, es quien se interesa en los demás y con ello desarrolla las ideas, la energía y capacidad e otros, es quien tiene el deseo de sobresalir, es quien posee la habilidad de dejar el ego en aras de lo que es mejor para todos, es quien posee mucha valentía, es quien posee una mente y alma abiertas y es quien logra ver sus sueños hechos verdad.¹

¹ Venezuela AIESEC, (2005) "Informe sobre el congreso de responsabilidad social", 2015, <http://www.aiesec.org.ve/>.

AMBIENTE DE TRABAJO

Es el medio en el que se desarrolla el trabajo y que está determinado por las condiciones termohigrométricas, ruido, iluminación, vibraciones, radiaciones, contaminantes químicos y biológicos²

AMBIENTE LABORAL

Son las condiciones que se viven dentro del entorno laboral. El ambiente de trabajo se compone de todas las circunstancias que inciden en la actividad dentro de una oficina, una fábrica, etc.

Cada vez son más las empresas que cuidan mucho el que en ellas exista un buen ambiente de trabajo. Y es que este es la clave para que los empleados no sólo rindan más sino también para que se impliquen más con sus tareas, para que contribuyan al crecimiento de dichas entidades. El resultado de todo ello será una absoluta satisfacción para los trabajadores y una mejora de los beneficios de los negocios.³

BIENESTAR LABORAL

El bienestar laboral es el resultado de diversas actitudes que tienen los trabajadores en relación al salario, la supervisión, el reconocimiento, oportunidades de ascenso (entre otros) ligados a otros factores como la edad, la salud, relaciones familiares, posición social, recreación y demás actividades en organizaciones laborales, políticas y sociales.⁴

² Michael Porter (1979) "Ambiente de Trabajo" México McGraw- Hill Interamericana"

³ Werther, W. & Davis, K. (2000). "Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw-Hill Interamericana."

⁴ Blum y Naylor, (1982:" El bienestar Laboral en una organización" Editorial Díaz de Santos. Madrid.

CAPACITACIÓN

"La capacitación está orientada a satisfacer las necesidades que las organizaciones tienen de incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. Compone uno de los campos más dinámicos de lo que en términos generales se ha llamado, educación no formal." ⁵

CLIMA LABORAL

Se refiere al medio en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. La calidad de este clima influye directamente en la satisfacción de los trabajadores y por lo tanto en la productividad.

De aquella manera, mientras que un buen clima se orienta hacia los objetivos generales, un mal clima destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto, malestar y generando un bajo rendimiento.

La calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionada con el manejo social de los directivos, con los comportamientos de los trabajadores, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su

Interacción con la empresa, con las máquinas que se utilizan y con las características de la propia actividad de cada uno.⁶

DESARROLLO DEL PERSONAL

Es el proceso planteado por la Área de Recursos Humanos adquirir conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que mejorarán el desempeño de los empleados en sus tareas laborales.

⁵ (Blake, O., 1997) Blake, O, (1997) "Definición de Capacitación" (2015)

⁶ <http://reddinconsultants.com/espanol>

El buen desarrollo del personal puede traer beneficios a las organizaciones como mejorar su imagen y la relación con los empleados, además de que aumenta la productividad y calidad del producto. Para los empleados, también hay beneficios como el aumento en la satisfacción del empleo y el desarrollo de sentido de progreso.⁷

DESEMPEÑO DE TAREAS

En la administración de empresas, se denomina así al trabajo que aporta el conjunto de los empleados o colaboradores de una organización para la consecución de objetivos⁸

DISTRIBUCIÓN FÍSICA DEL AMBIENTE DE TRABAJO

Se refiere al ordenamiento lógico de las unidades administrativas interrelacionadas con sus procesos aprovechando el espacio físico disponible.⁹

EXPECTATIVAS ECONÓMICAS

Son las creencias que tienen los individuos sobre el valor futuro de las variables económicas. Las expectativas juegan un papel clave en las decisiones individuales y colectivas ya que el resultado de las acciones económicas generalmente depende del valor futuro de ciertas variables. El análisis económico utiliza diversos modelos para explicar la formación de expectativas por parte de los individuos entre las que destacan las expectativas adaptables, las expectativas racionales o los procesos de aprendizaje.¹⁰

⁷ Ulrich, Dave, &Zadunaisky, Gabriel. (1997). "Recursos humanos champions. EdicionesGranica S.A."

⁸ Chiavenato, Idalberto. (2001). "Administración de Recursos Humanos. Colombia: NomosS.A"

⁹ Richino, S. (2006). "Selección de Personal. Cuadernos de evaluación psicológica. Argentina: Paidós"

¹⁰ Robbins, L., & Villegas, (1944). "Ensayo sobre la naturaleza y significación de la ciencia económica. Fondo de culturaeconómica"

IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA

La identidad con la empresa es, en términos generales, la concepción y expresión que tiene cada persona acerca de su individualidad y acerca de su pertenencia o no a la organización.¹¹

LEALTAD

Es una devoción de un sujeto o ciudadano con un estado, gobernante, comunidad, persona, causa o a sí mismo y es "un componente esencial en todo sistema humano y civilizado de moral"¹²

MISIÓN

La misión es el propósito general o razón de ser de la empresa u organización que enuncia a qué clientes sirve, qué necesidades satisface, qué tipos de productos ofrece y en general, cuáles son los límites de sus actividades; por tanto, es aquello que todos los que componen la empresa u organización se sienten motivados a realizar en el presente y futuro para hacer realidad la visión de la empresa; esta misión se transforma en el marco de referencia que orienta las acciones, enlaza lo deseado con lo posible, condiciona las actividades presentes y futuras, proporciona unidad, sentido de dirección y guía en la toma de decisiones estratégicas¹³

MOTIVACIÓN

Es una palabra utilizada para comprender las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo para llevar una conducta dirigida hacia determinados objetivos"¹⁴

¹¹ Ajfel, Turner John (1979). "An Integrative Theory of Intergroup Conflict».En Austin, William G.; Worchel, Stephen. *The Social Psychology of Intergroup Relations*.Monterey"

¹² Ladd, John (1967). "Loyalty.In Paul Edwards.*The Encyclopedia of Philosophy* 5.Macmillan.p.97".

¹³ Stanton, Etzel y Walker, (2004) "Fundamentos de Marketing 13a Edición, Editorial McGraw Hill, 2004, Pág. 668."

¹⁴ <https://es.wikipedia.org/wiki/Motivación>

OBJETIVOS DE LA EMPRESA

Los objetivos, en general, son los valores y los propósitos o finalidades de una organización expresado en las expectativas futuras, Los objetivos formales son parte de la misión de la empresa y determinan el tipo de estrategia y de estructura que adoptarán y los tipos de procesos, y se muestran claramente para el conocimiento de los empleados y cliente.¹⁵

POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS

Son planes generales de acción que guían a los miembros de una organización en la conducta de su operación. Para contestar las preguntas ¿por qué surge la necesidad de disponer de políticas? la organización o la empresa está constituida por personas. Estas personas, que ocupan las diferentes posiciones que se han establecido en la organización, deben desempeñar las funciones que les han sido asignadas. Toda esa actividad tiene que conducir hacia el logro del objetivo.¹⁶

PROCEDIMIENTO

El Procedimiento es el cauce formal de la serie de actos en que se concreta la actuación para la realización de un fin¹⁷

PRODUCTIVIDAD:

Es la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo y los recursos utilizados para obtener dicha producción. También puede ser definida como la relación entre los resultados y el tiempo utilizado para obtenerlos: cuanto menor sea el tiempo que lleve obtener el resultado deseado, más productivo es el sistema. En realidad

¹⁵ Chiavenato Idalberto, (2004) *“Introducción a la teoría general de la administración, 7a. ed., McGraw-Hill Interamericana, 2004, p. 10.”*

¹⁶ *Trabajo sobre las distintas políticas” tesis universidad de chile”*

¹⁷ Boquera, José María (1992) *“Derecho administrativo. Madrid: Civitas”*

la productividad debe ser definida como el indicador de eficiencia que relaciona la cantidad de recursos utilizados con la cantidad de producción obtenida ¹⁸

RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO

Es la acción de distinguir a una cosa, una persona o una institución entre las demás como consecuencia de sus características y rasgos.

También sirve para expresar la gratitud que se experimenta como consecuencia de algún favor o beneficio.¹⁹

RELACIONES CON COMPAÑEROS

Son las aptitudes para identificarse y establecer lazos con las personas de tal modo que aumenta la influencia sobre ellas. Relacionarse es unir, pero para establecer una relación debe haber confianza, para esto la capacidad de comunicarse de manera efectiva y eficaz es un factor decisivo.²⁰

RELACIONES CON SUPERVISORES

Las características que definen UPE justifican su consideración como contexto organizativo de intercambio social. La estabilidad en el empleo, la retribución independiente del supervisor y la autonomía con la que los profesores supervisados ejercen su actividad limitan al supervisor aplicar incentivos y control para determinar el comportamiento del supervisado. Es decir, en este contexto la confianza como mecanismo de coordinación resulta útil, pues los económicos son poco aplicables, no es posible recoger en un contrato las relaciones supervisor-supervisado, la duración de la relación se alarga en el tiempo, y lo intercambiado tiene una naturaleza más social, cognitiva y emocional que económico-

¹⁸ *Fernando Casanova (2008) "formación profesional, productividad y trabajo decente boletín nº153 montevideo editorial cinterfor"*

¹⁹ *George w. (2001) "Reconocimiento. Diccionario de la Lengua Española (22ª ed.). Madrid: Real Academia Español."*

²⁰ *John C. Maxwell (2010) "El poder de las relaciones" colombiaeditoriacivitas*

financiera. Por tanto, parece que estamos ante un contexto social antes que económico.²¹

RELACIONES INTERPERSONALES

Son interacciones recíprocas entre dos o más personas- son relaciones sociales que, por lo que son, se encuentran reguladas por leyes e instituciones de la interacción social, también por acuerdo mutuo y costumbre en la actualidad m las relaciones interpersonales son un factor determinante en muchos ámbitos laborales en los cuales el trabajo en equipo o el desarrollo de una cartera propia de clientes son necesarios. Por eso muchas veces la habilidad de algunas personas para construir estas relaciones es mucha mejor vista en ciertas áreas de trabajo.

REMUNERACIÓN

Es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado. El pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal, del término jornada.²²

RESPONSABILIDAD

Es un valor que está en la conciencia de la persona que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos, siempre en el plano de lo moral.²³

RESUMEN PERSONAL

Es el documento que resume los datos y experiencias más importantes de una persona.

²¹ John C. Maxwell (2010) "El poder de las relaciones" Colombia editorial Civitas

²² Randall, G. (2003). "Principios De Marketing

²³ Larrañaga, Pablo, (2000) "El concepto de responsabilidad, Fontamara, México, D.F.," "EditorialFontamanaPg 15

El término suele aplicarse a la búsqueda de trabajo. En estos casos, el aspirante a un empleo, ayuda o similar debe presentar un documento con todo lo que ha hecho hasta la fecha, a modo de resumen de sus méritos.

Existen distintas formas de presentarlo, pero suelen incluirse los datos personales, estudios, experiencia laboral, publicaciones y otros datos de interés, siempre relacionados con el puesto al que se vaya a optar.²⁴

SATISFACCIÓN LABORAL

Es el grado de conformidad de la persona respecto a su entorno de trabajo. La satisfacción laboral incluye la consideración de la remuneración, el tipo de trabajo, las relaciones humanas, la seguridad y otros factores importantes. Es posible decir que la satisfacción surge a partir de la correspondencia entre el trabajo real y las expectativas del trabajador.²⁵

VALORES DE LA EMPRESA

Se entiende por valores de la empresa a la o el conjunto de experiencias, hábitos, costumbres, creencias, y valores, que caracteriza a un grupo humano) aplicado al ámbito restringido de una organización, institución, administración, corporación, empresa, o negocio (cuando habitualmente el concepto "cultura" se aplica al ámbito extenso de una sociedad, una civilización)²⁶

VISIÓN

Es el camino al cual se dirige la empresa a largo plazo y sirve de rumbo y aliciente para orientar las decisiones estratégicas de crecimiento junto a las de competitividad,²⁷

²⁴ *Gran enciclopedia de administración de personal* (2005) Buenos Aires Editorial Santa María

²⁵ Blum y Naylor, (1982) "Clima Laboral" Buenos Aires, Ediciones Argentina B

²⁶ Robbins, Stephen. (1999) "Comportamiento Organizacional, 8a. ed. prentice hall, México."

²⁷ Fleitman Jack (2000) "Negocios Exitosos" McGraw Hill

1.5.1. ANTECEDENTES

Nieves Quiroz, Sofía Luciana (2013). "ANÁLISIS DEL CLIMA LABORAL Y SU INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD DE SOLUCIONES DE CRÉDITO CORPORATIVO DEL ÁREA DE GESTIÓN DE PORTAFOLIO DEL BANCO SCOTIABANKPERÚ.S.A.A SEDE LIMA". Universidad Católica de Santa María. Programa: Administración de Empresas.

El objetivo principal de esta tesis es realizar un análisis del clima laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la unidad de soluciones de crédito corporativo del área de gestión de portafolio del banco Scotiabank Perú S.A.A sede Lima Año 2013, es un estudio de interés permanente siendo el clima laboral un factor clave en las diversas organizaciones, a pesar de ser el capital humano el factor más importante en una organización, en diversas ocasiones no se le otorga la oportuna atención.

El clima laboral ha venido siendo un aspecto importante estudiado por muchos investigadores, consultores entre otros estudiosos a fin de poder comprender a un más a fondo que aspectos impacta en la productividad de las organizaciones, ya que no es solo saber combinar los salarios, premios, si no que la exigencia va más allá en la forma desde el tipo de gestión.

Un buen clima organizacional ayuda y alienta a ser competentes entre compañeros de trabajo, creando una conducta madura de todos sus miembros, permitiendo que ellos se comprometan a ser responsables de sus asignaciones laborales dentro de la empresa, dando lo mejor de si en agradecimiento a su satisfacción laboral.

1.6. HIPÓTESIS

Dado que la productividad es una variable importante en la empresa y esta se deriva de otros factores como la satisfacción laboral.

Es probable que, llevando a cabo el análisis de dicha satisfacción laboral de los trabajadores de Inversiones Agropecuarias San Juan se pueda establecer el nivel de influencia en su productividad.



CAPITULO II: PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

2.1. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS	FUENTES
Observación Documental	Ficha de observación	Tesis Internet
Observación Participante	Ficha de observación	Inversiones Agropecuarias San Juan
Entrevista	Ficha de entrevista estructurada	Propietario de Inversiones Agropecuarias San Juan
Encuesta	Ficha de observación	Trabajadores y Jefes de Área de Inversiones Agropecuarias San Juan

ELABORACIÓN: Propia

2.2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

2.2.1. ÁMBITO

Región: Arequipa

Provincia: Arequipa

2.2.2. TEMPORALIDAD

El presente trabajo de investigación se inició en el mes de octubre y se finaliza en el mes de diciembre del 2015

2.2.3. UNIDADES DE ESTUDIO

Las unidades de estudio que fueron considerados en el presente trabajo de investigación, fueron los 19 trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L., por lo cual se realizó un censo en el cual no participo en la evaluación el Sr Juan Flores por ser el dueño.

2.3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La estrategia de la recolección de datos en la parte cualitativa se llevó tomando como punto de referencia la observación documental para obtener la información de fuentes secundarias y poder conocer más sobre el tema de investigación recurriendo principalmente a dos fuentes: Tesis de la Biblioteca de la Universidad Católica de Santa María y en Bibliotecas Virtuales.

Como un segundo punto de referencia se aprovechó la ventaja de que uno de los investigadores trabaja en la empresa materia de análisis, Este investigador llevo a cabo la observación participante para determinar los problemas que tiene la empresa y sobre todo analizar los índices de productividad para saber cómo está actualmente la empresa y evaluar las medidas correctivas que este aplicándose al respecto como estará la productividad de los trabajadores en el corto plazo lo mismo que los resultados de la empresa.

Para tener un profundo conocimiento de los objetivos de la empresa en el corto, mediano y largo plazo, fue necesario entrevistar al propietario de la empresa materia de análisis, para ello se elaboró una entrevista no estructurada que consistía de dos cuestionarios: uno diseñado para la evaluación de la situación del trabajador desde su propio punto de vista y la otra con el mismo objetivo solo desde el punto de vista del gerente general para cada uno de los trabajadores. Estas dos encuestas fueron realizadas por el investigador que actualmente labora en la empresa y

que conoce la problemática de la misma y que por ello fue posible llevar a cabo la referida entrevista no estructurada.

Con las dos encuestas estructuradas desde los dos puntos de vista se procedió a aplicar la técnica cuantitativa de encuestas aplicada a los trabajadores y el gerente general de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan las que se realizó en sus dos establecimientos: las oficinas administrativas y el molino con la autorización del propietario, indicándoles que el resultado será de suma importancia para mejorar la situación de la empresa interna y externamente ; a través de conocer cómo se encuentra la satisfacción laboral que de encontrarse con falencias se propondrán recomendaciones para la mejora de la misma para que en beneficio de todos se vea la mejora de la productividad de los trabajadores y como consecuencia de la empresa.

2.4. RECURSOS NECESARIOS

2.4.1. RECURSOS HUMANOS

Estos recursos fueron en función de las actividades que se llevaron a cabo para nuestra investigación por lo que los responsables del presente trabajo son los investigadores responsables del proyecto, colaboradores de investigación y el dueño de la empresa.

2.4.2. RECURSOS MATERIALES

Los recursos materiales que se necesitaron durante la investigación para llevarla a buen término fueron:

- Computadora con procesador de texto y software para análisis estadístico
- Impresora con hojas de papel blanco y cartuchos de tinta
- Fotocopias

- Lápices, plumas y gomas de borrar
- Energía eléctrica para conectar el equipo de cómputo
- Servicio de transporte para la encuesta
- Línea telefónica con conexión a INTERNET
- USB
- Cámara fotográfica

2.4.3. PRESUPUESTO DEL ESTUDIO

El presente trabajo es uno de investigación por lo que ya se detalló las herramientas a utilizarse; en este punto detallaremos los costos económicos de estas herramientas:

CANTIDAD	RECURSOS	MONTO TOTAL
1	Computadora personal	S/.2,000.00
500	Impresiones	S/.60.00
1000	Fotocopias	S/.80.00
8	Lápices	S/.20.00
5	Energía eléctrica	S/.30.00
1	Servicios de transporte	S/.180.00
1	Internet	S/.20.00
5	USB	S/.20.00
1	Cámara fotográfica	S/.600.00
	TOTAL	S/3,010.00

ELABORACIÓN: Propia

CAPITULO III: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. LA EMPRESA INVERSIONES AGROPECUARIAS SAN JUAN

Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L empezó con la visión de emprendimiento del Sr. Juan Flores Castillo a mediados de la década de los 90, siendo su primera oficina administrativa en Av. San Martín de Socabaya 102 ; luego de tres años se adquirió un inmueble de la empresa que se ubicaba en La Av., Daniel Alcides Carrión 265- La Pampilla donde se trabajó unos ocho años y es así como se adquiere en el año 2012 un nuevo inmueble que son las oficinas administrativas actuales localizadas en el pasaje Bernardo Ohiggins 206 – Vallecito de la ciudad de Arequipa.

Respecto a los almacenes; en sus inicios Inversiones Agropecuarias San Juan EIRL no contaba con ninguno a los cuatro años de iniciadas sus operaciones adquirió un almacén ubicado en Semi Rural Pachacutec; el cual mantiene hasta la fecha, en ese mismo año alquiló un local que continúa funcionando como almacén desde entonces en La Victoria - Lima . En el año 2010 coincidiendo con la expansión de sus operaciones se adquirió un terreno rural en la Asociación Santa María en La Joya; en el cual se ha construido el molino y los depósitos para almacenar la producción y compra de otros productos.

Los productos con los que la empresa comenzó sus actividades se limitaban a dos: Harina de Pescado y Torta de Soya. Es en el año 2008 en que se añade a la línea El Subproducto de Trigo (Afrecho) como el producto principal de la Empresa. En dos años, en el 2010, a los tres ya mencionados se añade El Maíz a Granel y la Harina Integral de Soya. Con la comercialización de cinco productos es con los cuales la empresa consolidó una posición fuerte en su sector.

La competencia es una consecuencia de un Mercado Libre Por eso en lo que respecta al afrecho el mercado arequipeño existen tres principales Molinos: Corporación ADC, Alicorp y Molinera “Las Mercedes” pero el 80 % de la producción total se concentra en los dos primeros molinos de los cuales Inversiones Agropecuarias San Juan EIRL, como distribuidor exclusivo de Corporación ADC, tiene un promedio de un 45 % del mercado del afrecho en Arequipa. El maíz a granel es principalmente importado de Estados Unidos por principalmente dos empresas: Contilatin del Perú y ADM Andina Existe una alianza estratégica celebrada entre estas dos empresas con Inversiones Agropecuarias San Juan EIRL por el cual la Empresa es un intermediario mayoritario que ocupa el 30 % del mercado arequipeño y facilita ventas en volúmenes menores a otros productores proporcionándoles además líneas de crédito. Respecto a La Harina Integral de Soya junto con la Torta de Soya , ambos son productos de los cuales se importa el 50 % de los volúmenes, son productos menores en los cuales la competencia es elevada junto con la informalidad y por lo tanto el mercado que se ocupa está en un 5% y 20% respectivamente. Por último el último producto fuerte de la empresa: Harina de pescado siempre ha sido un mercado muy escaso para los clientes corporativos donde las órdenes de compra son atendidas por empresas norteñas lo que deriva en una baja participación.

Los clientes con los que se inició las actividades de la Empresa eran pequeños productores y ganaderos; a medida que los volúmenes de mercadería aumentaban también lo hacían el tamaño de las empresas con las que trabajaba. En los últimos 8 años se han consolidado Clientes Corporativos; es este último grupo donde se concentra el mayor número de ventas de la empresa en un 80%. La principal característica de los Clientes Corporativos es que siempre trabajan con una línea de crédito de promedio de 30 a 45 días aceptado en las órdenes de compra que emiten. Contamos a las empresas más importantes como son: Pampa Baja es uno de los mayores establos del Sur del Perú que es también

uno de nuestros mayores clientes y consume toda nuestra línea de productos; representando un 20 % del volumen total de ventas. Otro cliente importante es la empresa Alimentos Procesados que es uno de los mayores procesadores de Harina de todo el Perú; si bien es cierto que no adquiere toda nuestra línea de productos; es nuestro mayor comprador de Sub Producto de Trigo y en volúmenes de venta representa el 18%. Por último tenemos a dos importantes clientes como son Alimentos Balanceados del Sur y Comercializadora Casalino que también adquieren toda nuestra línea de productos y entre los dos representan un 30 % del volumen de ventas total de la Empresa; Es importante resaltar que Alimentos Balanceados del Sur es una de las pocas empresas en la cartera de clientes que realiza pagos al contado.

El mercado de los Insumos Agropecuarios ha experimentado un crecimiento positivo estos últimos quince años alentado por el crecimiento de los Establos y las Fabricas Procesadoras de Harina. El mercado para ganado de consumo animal es variado y por lo tanto con muchas empresas en juego; la competencia varia de mercado en mercado; en mercados específicos (productos) varía de acuerdo a los participantes de esta: los principales competidores son Alicorp S.A. en el mercado de afrecho; La Semilla de Oro en el mercado de Torta de Soya y Harina Integral de Soya Alimentos Balanceados del Sur del Perú en el mercado de Maíz.

Como producto de la implementación del Maíz a Granel se introdujo la producción de un producto derivado: Harina de Maíz. En este año 2015 se está introduciendo y haciendo las primeras pruebas para la producción de Alimentos Balanceados. La producción de Harina de Maíz esta ya diseñada con las cantidades y los procedimientos establecidos.

Por lo que respecta a la producción de Harina de Maíz es el proceso de molido del maíz a granel para obtener un producto que sea más digerible para el consumo de los animales; esto agregando un valor agregado. Los alimentos balanceados se dan a través de la combinación de diversos

productos se facilita la tarea a los ganaderos de combinar y la compra de productos en distintos lugares a través de una fórmula comprobada por Inversiones Agropecuarias San Juan EIRL

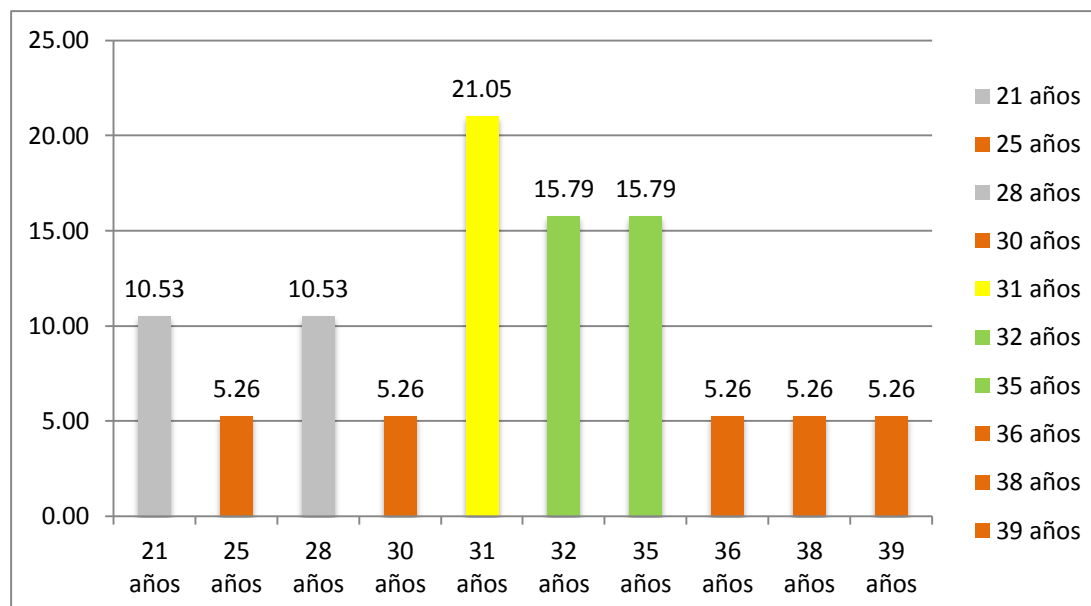
El financiamiento brindado por el sistema financiero a la empresa ha sido fluido a lo largo de estos años y se ha visto reflejado por el apoyo financiero de las siguientes instituciones : El Banco de Crédito del Perú, GNB Perú , Scotiabank Perú, Banco Continental; Banco Interamericano de Desarrollo y la Caja Municipal de Arequipa. Que han brindado apoyo necesario a través de Capital de Trabajo, Líneas de Descuento de Letras, Líneas de sobre giro y otros productos financieros.

Los recursos Humanos de la Empresa empezaron con el gerente actual y el jefe de almacén que sigue en el puesto desde la fundación hasta el momento. Con el incremento de las ventas y la necesaria formalización se implementó una contadora; la primera del área contable. Estas tres personas durante cinco años se encargaron del crecimiento de la empresa y cada uno de ellos estructuró las áreas que existen hoy en día: Gerencia, Contabilidad y Logística- Producción. A medida que las operaciones se incrementaron y el trato con empresas corporativas exigía procedimientos en las áreas; el número de colaboradores se ha ido incrementando hasta contar la fecha con 20 trabajadores incluido los propietarios distribuidos entre las tres áreas.

3.2. DATOS DE LOS TRABAJADORES

3.2.1. EDAD

GRÁFICA N° 1: EDAD DE LOS TRABAJADORES



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 1: EDAD DE LOS TRABAJADORES

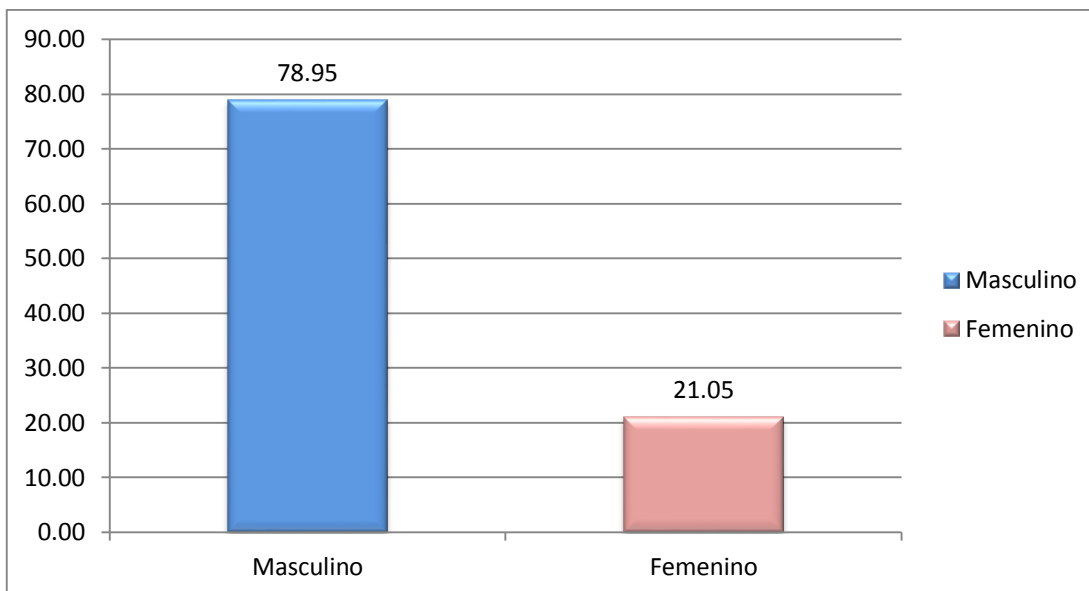
Edad	Frecuencia	Porcentaje
21 años	2	10.53
25 años	1	5.26
28 años	2	10.53
30 años	1	5.26
31 años	4	21.05
32 años	3	15.79
35 años	3	15.79
36 años	1	5.26
38 años	1	5.26
39 años	1	5.26
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.2.2. GÉNERO

GRÁFICA N° 2: GÉNERO



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 2: GÉNERO

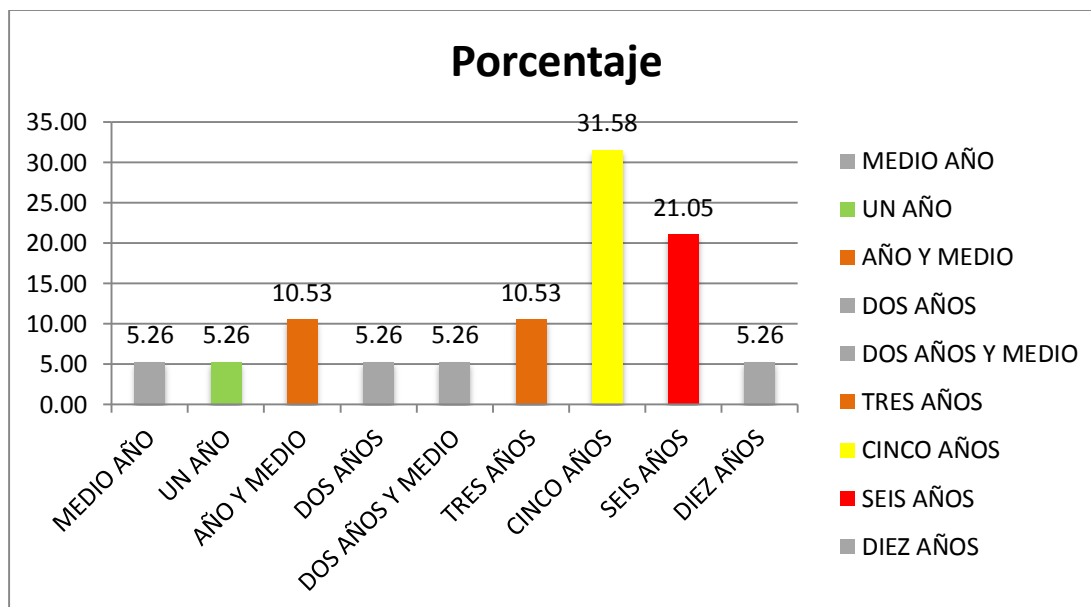
Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	15	78.95
Femenino	4	21.05
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.2.3. TIEMPO EN LA EMPRESA

GRÁFICA N° 3: TIEMPO EN LA EMPRESA



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 3: TIEMPO EN LA EMPRESA

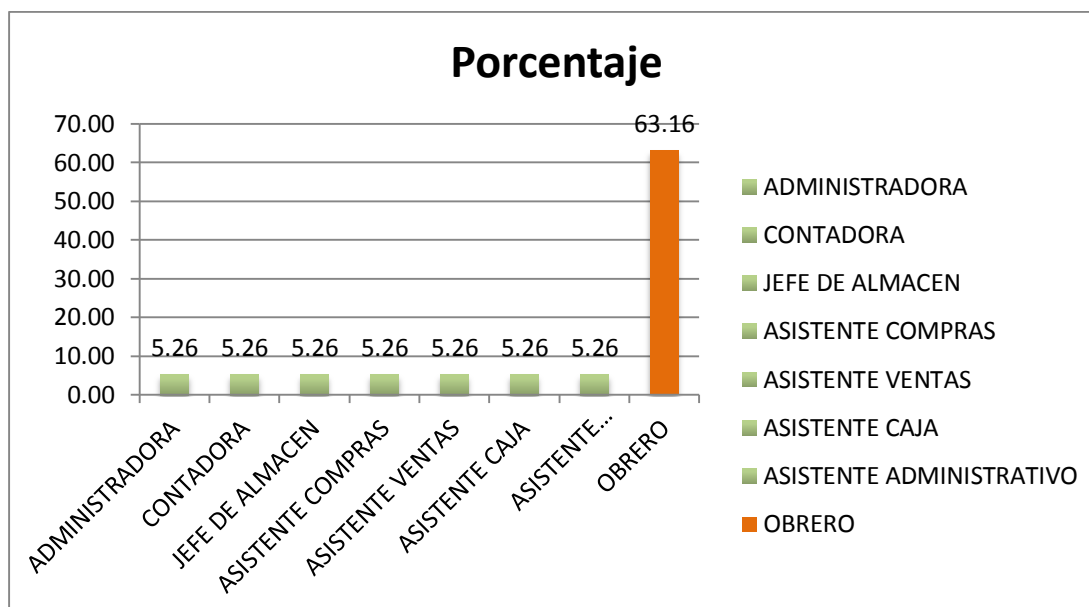
Tiempo en la Empresa	Frecuencia	Porcentaje
MEDIO AÑO	1	5.26
UN AÑO	1	5.26
AÑO Y MEDIO	2	10.53
DOS AÑOS	1	5.26
DOS AÑOS Y MEDIO	1	5.26
TRES AÑOS	2	10.53
CINCO AÑOS	6	31.58
SEIS AÑOS	4	21.05
DIEZ AÑOS	1	5.26
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.2.4. PUESTO DE TRABAJO

GRÁFICA N° 4: PUESTO DE TRABAJO



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 4: PUESTO DE TRABAJO

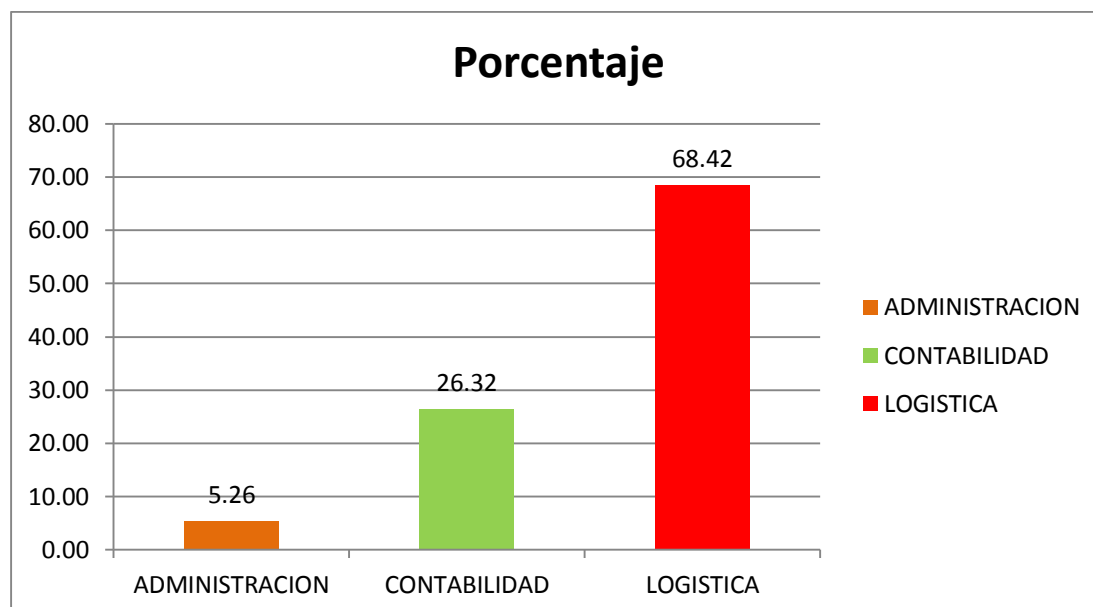
Puesto de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
ADMINISTRADORA	1	5.26
CONTADORA	1	5.26
JEFE DE ALMACÉN	1	5.26
ASISTENTE COMPRAS	1	5.26
ASISTENTE VENTAS	1	5.26
ASISTENTE CAJA	1	5.26
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1	5.26
OBRERO	12	63.16
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.2.5. UNIDAD DONDE TRABAJA

GRÁFICAN°5: UNIDAD DONDE TRABAJA



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 5: UNIDAD DONDE TRABAJA

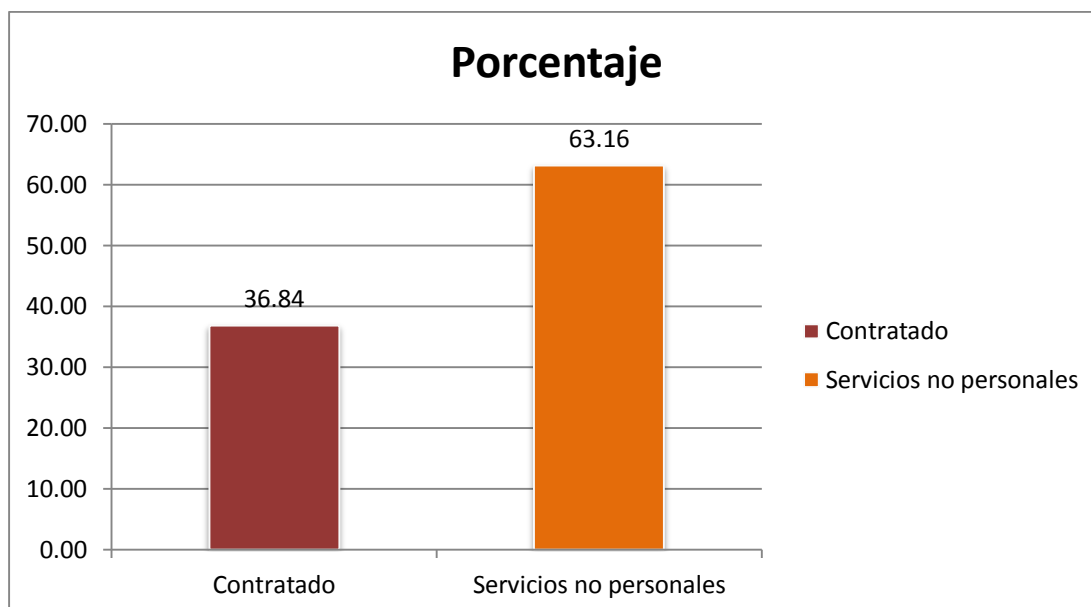
Unidad Donde Trabaja	Frecuencia	Porcentaje
ADMINISTRACIÓN	1	5.26
CONTABILIDAD	5	26.32
LOGÍSTICA	13	68.42
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.2.6. CONDICIÓN LABORAL

GRÁFICA N°6: CONDICIÓN LABORAL



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 6: CONDICIÓN LABORAL

Condición Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Contratado	7	36.84
Servicios no personales	12	63.16
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

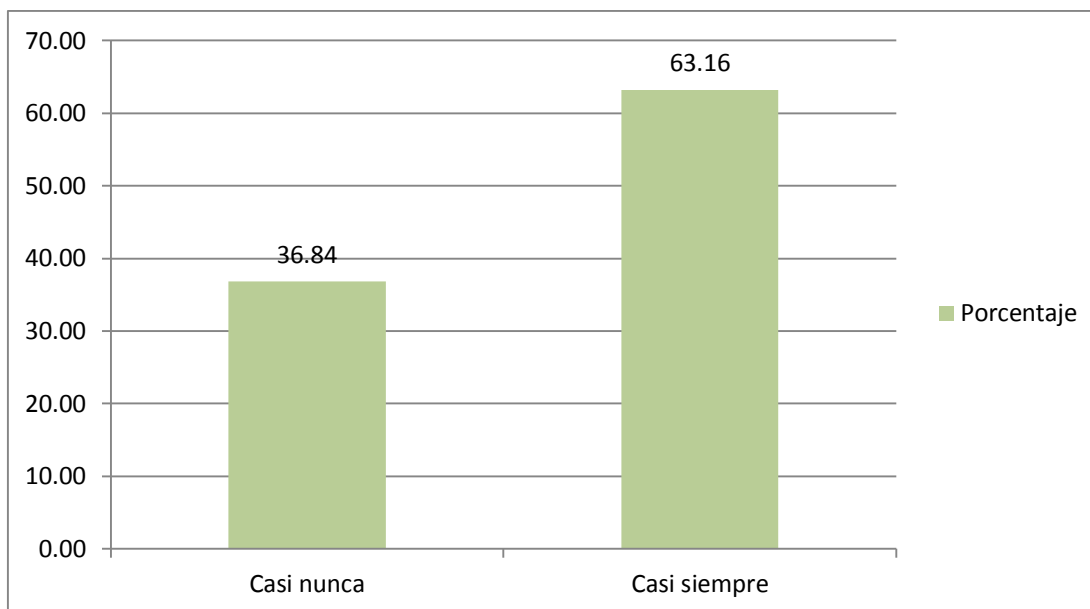
3.3. SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE INVERSIONES

3.3.1. IDENTIDAD CON LA EMPRESA

3.3.1.1. VISIÓN Y MISIÓN

El resultado que se puede observar en el cuadro 7 demuestra que una gran mayoría de los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan se encuentran informados e identificados con la visión y misión establecida por la administración para el planteamiento de los objetivos ; pero también se señala que existe un buen número de trabajadores que no se sienten identificados con los valores de la empresa Por lo tanto se puede observar que la visión y la misión planteada por la empresa no coincide con las aspiraciones de los trabajadores ; también cabe resaltar la posibilidad de que no la comprenden por lo que se hace difícil comunicar el deseo plasmado en la visión y misión a los trabajadores; esto denota un problema de comunicación entre los áreas de planeación con las áreas operativas. Esto hace asumir que la visión y misión de la empresa en el momento del análisis carece de poder satisfacer los objetivos de todos los trabajadores y debería replantearse unos ajustes en su formulación; además se ha encontrado que son las personas jóvenes (21, 25, 36, 38, 39 años de edad) de género femenino las que sienten una mayor identificación y a partir de esa edad la identificación con la empresa va decreciendo en especial entre los obreros. (Ver anexo 4 tabla 1)

GRÁFICANº7: LOS TRABAJADORES COMPRENDEN Y SE IDENTIFICAN CON LA MISIÓN Y VISIÓN DE LA EMPRESA.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 7: LOS TRABAJADORES COMPRENDEN Y SE IDENTIFICAN CON LA MISIÓN Y VISIÓN DE LA EMPRESA.

Visión y misión	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	7	36.84
Casi siempre	12	63.16
Total	19	100.00

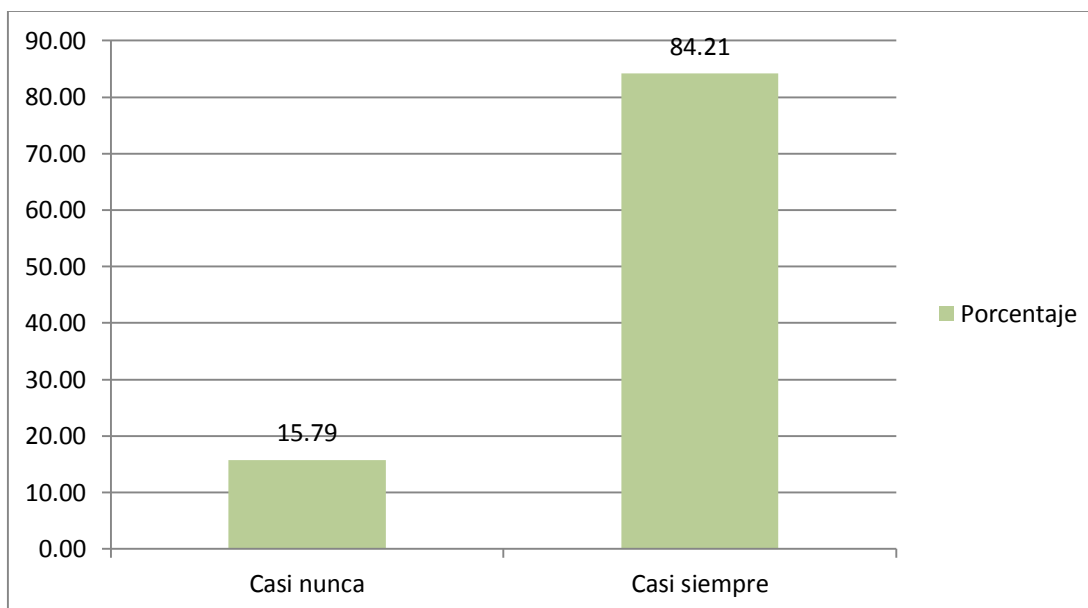
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.3.1.2. OBJETIVOS DE LA EMPRESA

El resultado que se puede observar en el cuadro 8 demuestra que la mayoría de los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan se encuentran informados e identificados con los objetivos formulados en los planes de desarrollo de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L., resaltando que son las trabajadoras de género femenino las que colaboran de una forma más eficiente para conseguir los objetivos de la empresa. Dado este resultado se puede asumir que los objetivos planteados en los planes de desarrollo han sido comunicados de una forma más eficiente a todos los trabajadores; esto denota que los objetivos de la empresa son claros, precisos y por lo tanto mucho más fáciles de comprender que la misión y la visión mencionadas en el punto anterior. Con un mayor número de áreas operativas y por ende mayor número de trabajadores los objetivos planteados son conceptos más fáciles de asimilar dentro de su forma de trabajo. Esto deriva en los resultados de la encuesta que demuestra el buen criterio que se usó para redactar los objetivos. (Ver anexo 4 tabla 8)

**GRÁFICAN°8: LOS TRABAJADORES ESTÁN COMPROMETIDOS CON
LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°8: LOS TRABAJADORES ESTÁN COMPROMETIDOS CON
LOGRAR LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA**

Objetivos de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	15.79
Casi siempre	16	84.21
Total	19	100.00

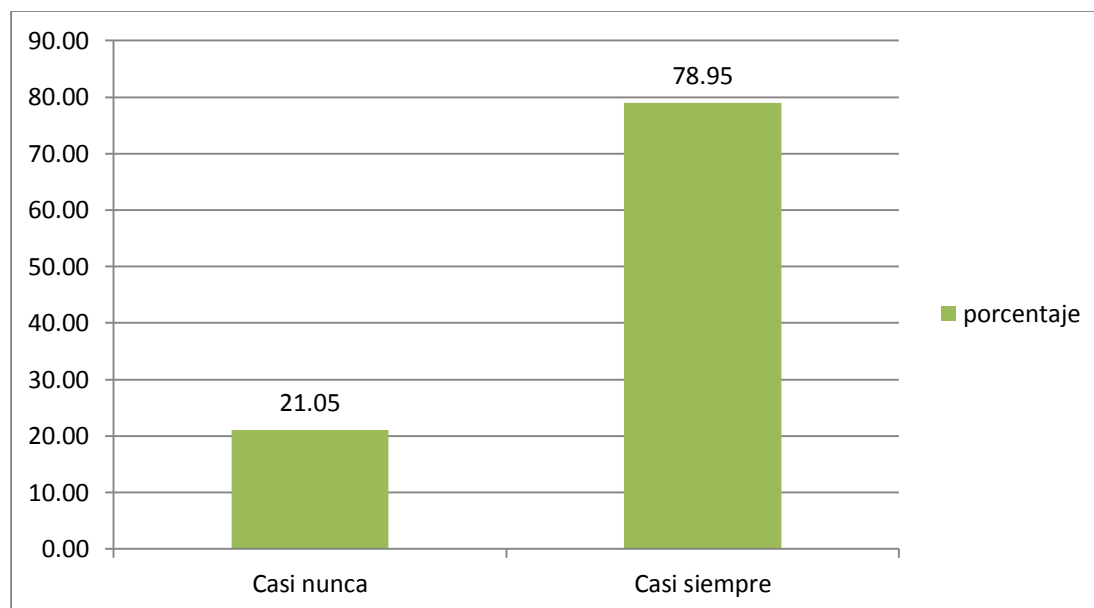
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.3.1.3. VALORES DE LA EMPRESA

El resultado que se puede observar en el cuadro 9 demuestra que muchos de los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan encuentran compatibles sus propios valores con los valores que se han detallado como pilares en los planes de desarrollo para la aplicación dentro de la organización; además es importante resaltar que existe un grupo de personas que prefiere no sentirse identificados con los valores de la empresa. Por esto podemos asumir que todos los valores detallados en los planes de inversión de la empresa no son totalmente aceptados; esto podría deberse a muchas razones siendo la principal: una falta de lealtad en algunos trabajadores con objetivos y por ende valores que no se alinean con la empresa se infiere que la edad casi siempre tiene que ver demostrando que donde los trabajadores de mayor edad por ser experimentados y tener más años en la empresa están más acorde a los valores de la empresa (ver anexo 4 tabla 2)

GRÁFICA N°9: LOS TRABAJADORES SE IDENTIFICAN CON LOS VALORES DE LA EMPRESA.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N°9: LOS TRABAJADORES SE IDENTIFICAN CON LOS VALORES DE LA EMPRESA.

Valores de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	4	21.05
Casi siempre	15	78.95
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

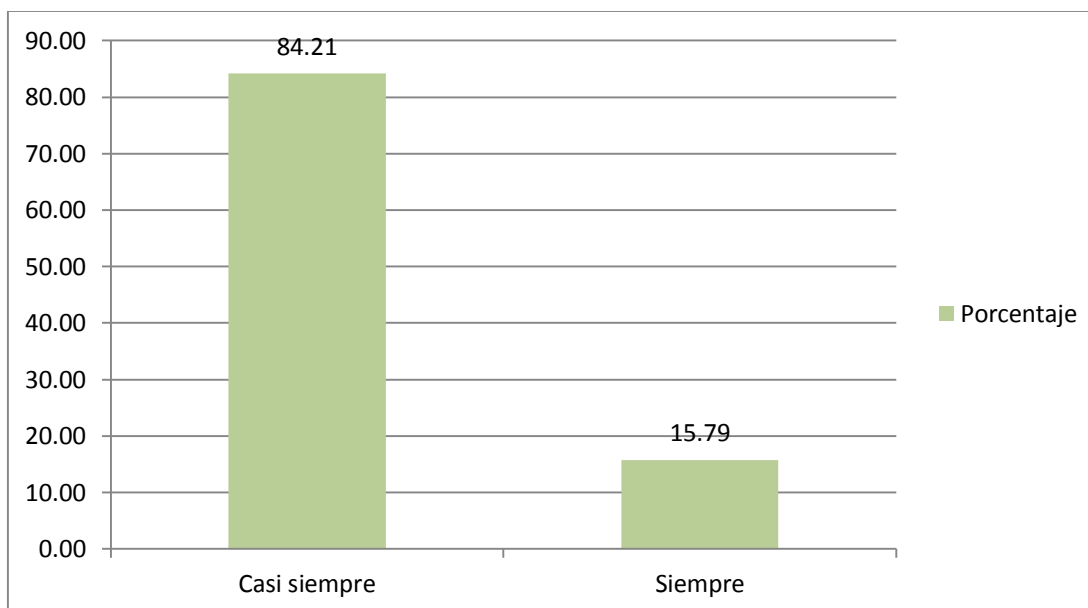
ELABORACIÓN: Propia

3.3.1.4. IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA

El resultado que se puede observar en la tabla 10 demuestra que los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan no muestran problemas a la hora de formar un vínculo de identificación con la empresa ya que tienen un concepto alto de la misma relacionado a la reputación de la empresa respecto al entorno laboral donde se desempeñan.

Por lo que se puede asumir que la identificación y el concepto que de ella tienen los trabajadores con la empresa está en un punto adecuado; esto principalmente se encuentra fuertemente confirmado en los trabajadores de género masculino que sienten casi siempre una gran identificación con la empresa., a diferencia del sexo femenino ellas muestran estar más identificadas lo que nos indica que se debería reforzar a los trabajadores del sexo masculino para lograr mayor identificación y tener por resultado más empeño en su trabajo y lograr más productividad. (Ver anexo 4 tabla 9)

GRÁFICA N° 10: LOS TRABAJADORES SE IDENTIFICAN CON LA EMPRESA.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 10: LOS TRABAJADORES SE IDENTIFICAN CON LA EMPRESA.

Identificación de la empresa	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	16	84.21
Siempre	3	15.79
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

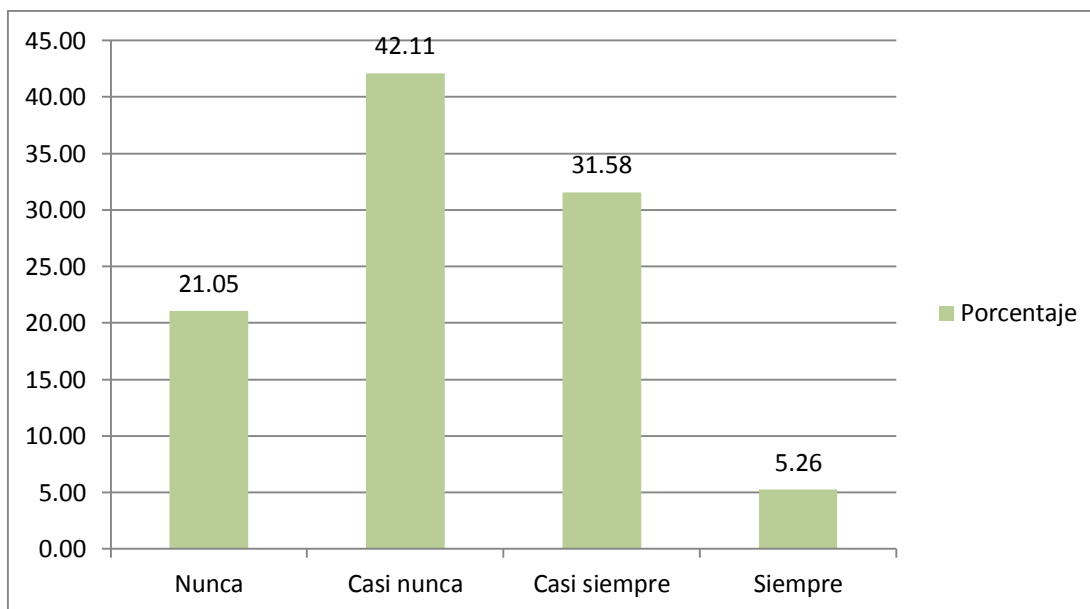
ELABORACIÓN: Propia

3.3.1.5. COMPROMISO CON LA EMPRESA

El resultado que se puede observar en la tabla 11 demuestra que el compromiso de los trabajadores que se manifiesta en diversas acciones solidarias con la empresa como: trabajar horas extras o proporcionar informes extras con la empresa es en general una respuesta casi siempre negativa de los trabajadores hacia la empresa confirmando el resultado de la tabla.

Estos resultados hacen asumir de que existe un sentimiento de colaboración solo por una cantidad pequeña de trabajadores de la empresa para brindar apoyo en situaciones que podrían presentarse por situaciones que suelen escapar de los controles de la empresa, estas situaciones se dan primeramente entre los trabajadores de mayor edad (antiguos) que ya han desarrollado un compromiso con la empresa. Esto puede facilitar el planteamiento para desarrollar nuevos proyectos y mejorar los procedimientos que ya se aplican para reducir la carga laboral operativa y poder realizar un trabajo analítico en todas las áreas. (ver anexo 4 tabla 3)

**GRÁFICA N° 11: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN COMPROMETIDOS
CON LA EMPRESA.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N° 11: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN COMPROMETIDOS
CON LA EMPRESA.**

Compromiso con la Empresa	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	21.05
Casi nunca	8	42.11
Casi siempre	6	31.58
Siempre	1	5.26
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

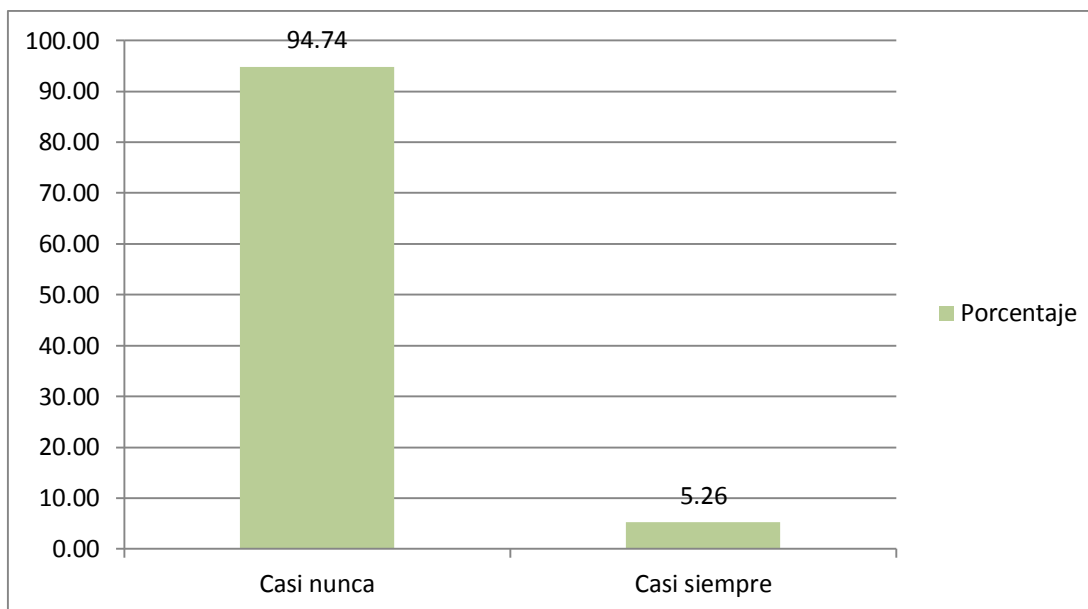
3.3.2. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS

3.3.2.1. TRATO RECIBIDO

El resultado que se puede observar en la tabla 12 demuestra que los trabajadores con una frecuencia muy rara han experimentado ocasiones en que las relaciones con sus superiores hayan sido cordiales y agradables en momentos de recepción de ordenes; esto ha derivado en un sentimiento y una sensación de un trato pobre de sus superiores hacia ellos. Por lo que se puede asumir que existe un sentimiento de descontento generalizado de los trabajadores hacia la forma estandarizada de los jefes de área a la hora de solicitar trabajos e informes; esto también puede ser un indicativo de que los jefes de área tiene un problema para poder comunicar de una forma concisa y amable las necesidades que tiene ellos de sus trabajadores.



**GRÁFICA N° 12: LOS TRABAJADORES HAN RECIBIDO UN TRATO
CORDIAL DE SUS SUPERIORES.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N° 12: LOS TRABAJADORES HAN RECIBIDO UN TRATO
CORDIAL DE SUS SUPERIORES.**

Trato Recibido	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	18	94.74
Casi siempre	1	5.26
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

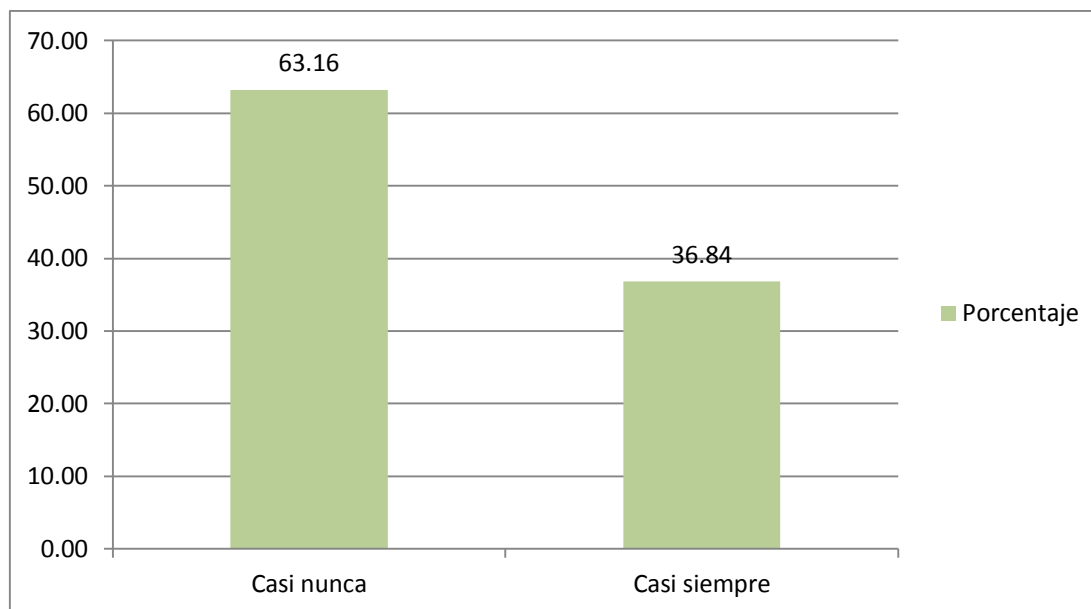
ELABORACIÓN: Propia

3.3.2.2. SENSACIÓN DE EXPLOTACIÓN

El resultado que se puede observar en el cuadro 13 demuestra que no existe una sensación generalizada de explotación o sobrecarga laboral en un grupo importante de los trabajadores; A pesar de esto también existe un grupo que considera si haber experimentado estas sensaciones de sobrecarga laboral y que considera poco probable afirmar que existe sobrecarga laboral en sus áreas.

Por lo que se puede asumir que existen áreas con una sobrecarga laboral y otras que no; esto podría deberse a que el manual de funciones en las áreas están con una agenda de trabajo y funciones mal organizadas; también podemos afirmar que existe la posibilidad de que algunas áreas tengan el problema de no contar con el personal suficiente para el desarrollo de las labores del área y está sobrecargando a otra área con actividades que no son propias de esa área. Por lo que podría afectar la eficiencia en las respectivas áreas a la hora de desarrollar sus actividades.

GRÁFICA N° 13: LOS TRABAJADORES HAN SENTIDO QUE EXISTE SOBREEXPLOTACIÓN EN SU TRABAJO.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 13: LOS TRABAJADORES HAN SENTIDO QUE EXISTE SOBREEXPLOTACIÓN EN SU TRABAJO.

Sensación de Explotación.	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	12	63.16
Casi siempre	7	36.84
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

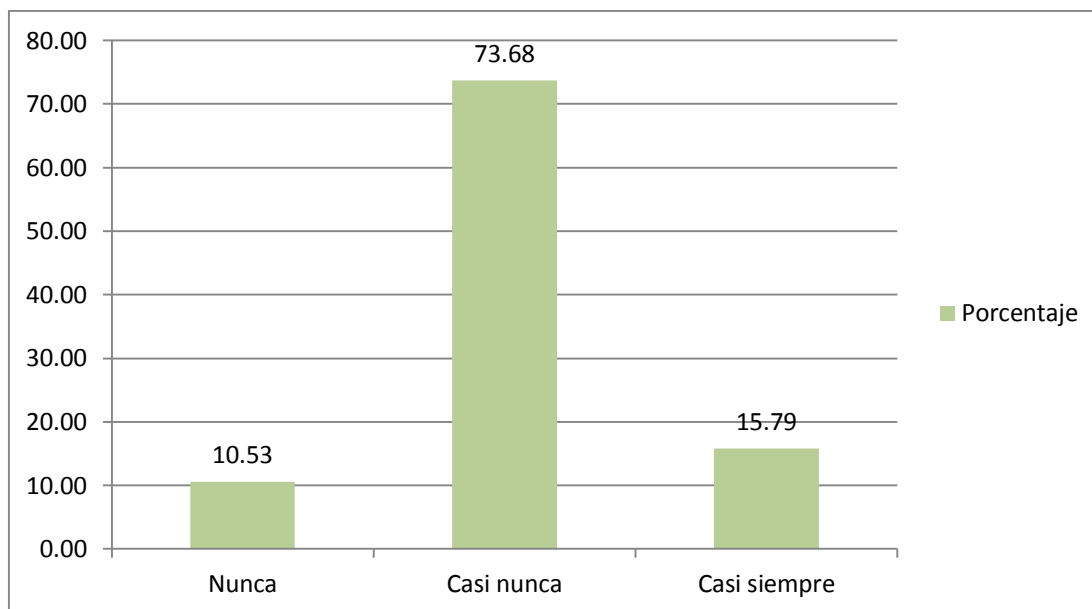
ELABORACIÓN: Propia

3.3.2.3. HORARIO DE TRABAJO

El resultado que se puede observar en la tabla 14 demuestra que los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan tienen una percepción negativa a la hora de relacionar sus horarios con sus actividades externas personales afueras de la empresa; esto se traduce en una insatisfacción con sus horarios de trabajo asignados que termina no ajustándose a algunas necesidades con las que cuentan. Por lo que se puede asumir que los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L. cuenta con obligaciones o actividades por las que tienen un deseo de realizar pero se ve limitada en mucha medida por los horarios y las modalidades de trabajo que desarrollan sumados a la inexperiencia en el manejo de sus horarios porque estos problemas de ajustes de horario de trabajo con las vidas personales ha sido mitigado y en algunos casos solucionado por un grupo de trabajadores que ya cuenta con un periodo mayor de 5 años (antiguos); también este sentimiento general de no sentir podrían sugerir una posibilidad de horarios de trabajo mal implementados.

Estos resultados pueden dar pistas para la evaluación de los horarios actuales y por lo tanto, una posible negociación con los trabajadores.

GRÁFICA N° 14: LOS TRABAJADORES ESTÁN CONFORMES CON LOS HORARIOS DE TRABAJO.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 14: LOS TRABAJADORES ESTÁN CONFORMES CON LOS HORARIOS DE TRABAJO.

Horario de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	2	10.53
Casi nunca	14	73.68
Casi siempre	3	15.79
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

ELABORACIÓN: Propia

3.3.2.4. RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO

El resultado que se puede observar en la tabla 15 demuestra que todos los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan han sentido siempre la sensación de que todas las actividades desarrolladas en sus áreas de trabajo son valoradas y reconocidas; con el desarrollo de sus actividades son conscientes de la parte importante que desempeñan. Por lo que se puede asumir que existen por el momento buenas formas de comunicación de las empresas a la hora de comunicar la importancia en la realización de tareas desarrolladas; esto debe visualizarse a través de reconocimientos físicos como incentivos laborales y económicos en la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan. Esto podría impactar positivamente en la formulación e implementación de nuevos procesos administrativos dentro de la empresa.



GRÁFICA N° 15: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SU TRABAJO ES RECONOCIDO.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 15: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SU TRABAJO ES RECONOCIDO.

Reconocimiento del Trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

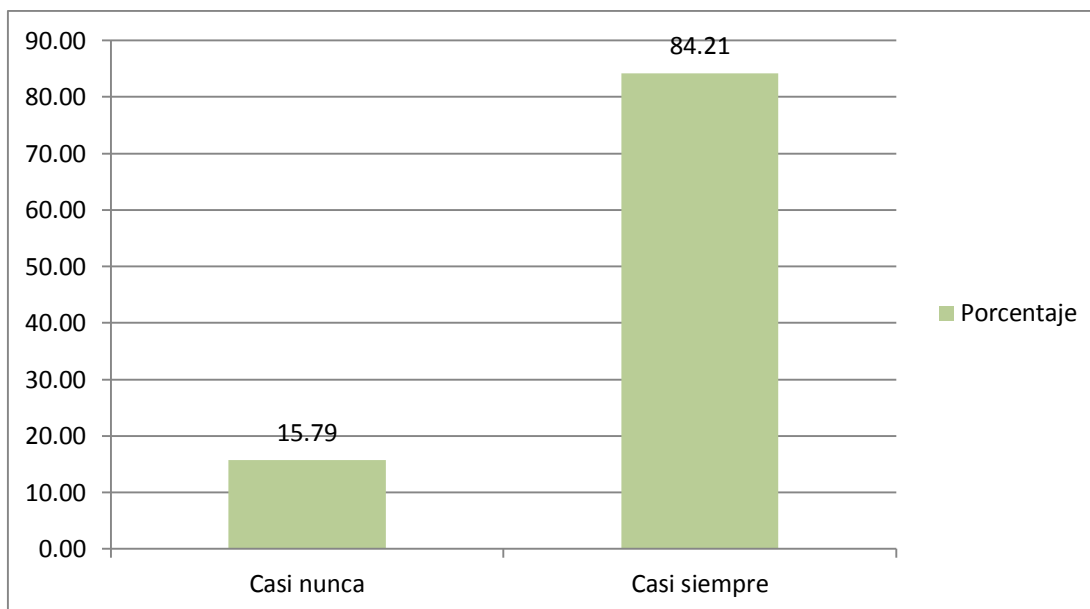
ELABORACIÓN: Propia

3.3.3. BENEFICIOS LABORALES

3.3.3.1. REMUNERACIONES

El resultado que se puede observar en la tabla 16 demuestra que una gran parte de los trabajadores de Inversiones Agropecuarias San Juan consideran adecuado los niveles de sus remuneraciones económicas percibidas por el desarrollo de su trabajo realizado. Con estos resultados podemos asumir que las remuneraciones económicas percibidas por los trabajadores son en promedio buenas si realizamos un análisis comparativo en el mercado laboral; también por lo anterior podemos afirmar que dentro del entorno social donde se encuentran los trabajadores de Inversiones Agropecuarias San Juan; el nivel de satisfacción es por el momento el adecuado para ellos. Contrariamente a lo anterior dicho se encontró que existe pequeño grupo que no se siente conforme con las remuneraciones son trabajadores de edad media (32-35 años) debido a los cambios en sus presupuestos propios de esas edades. Los efectos de estos resultados demuestran que el presupuesto de la empresa; probablemente de ese lado no sufrirá variaciones significativas. (Anexo 4 tabla 4)

GRÁFICA N° 16: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SU REMUNERACIONES ESTÁN ACORDE A SUS LABORES.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 16: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SU REMUNERACIONES ESTÁN ACORDE A SUS LABORES.

Remuneraciones	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	15.79
Casi siempre	16	84.21
Total	19	100.00

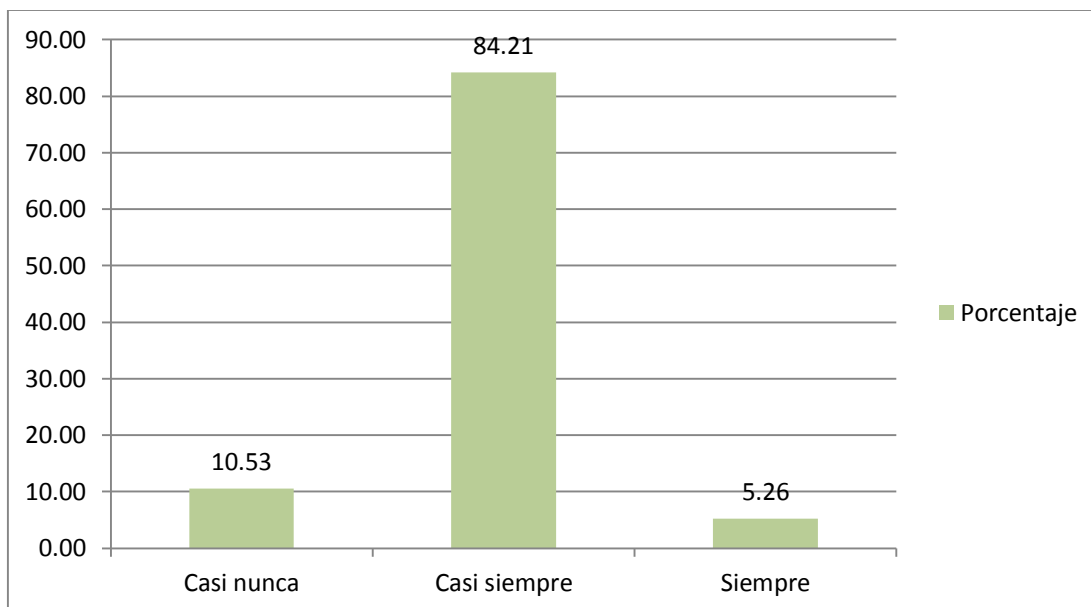
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.3.3.2. EXPECTATIVAS ECONÓMICAS

El resultado que se puede observar en la cuadro 17 demuestra que los trabajadores de Inversiones Agropecuarias San Juan se encuentran generalmente satisfechos con el nivel de las remuneraciones respecto a los planes futuros que manejan al momento de realizar esta encuesta. Por lo que se puede asumir que a pesar del entorno económico con tendencias a recesión que se está viviendo; el sentimiento general de los trabajadores de Inversiones Agropecuarias San Juan EIRL es optimista frente a los escenarios futuros: lo que significaría que cualquier aumento económico incrementaría en gran medida su bienestar y sus expectativas económicas. Otra posibilidad es que también las expectativas económicas de los trabajadores están ajustadas con una realidad económica ajustada; por lo que temporalmente no tiene problemas en ajustar sus expectativas económicas al nivel de remuneraciones percibidas. Además de la posibilidades mencionadas existe un problema con las remuneraciones actuales de las personas (una parte) que no se encuentran contratadas. Esto genera una expectativa en los planes de desarrollo futuros en lo que los trabajadores sin contrato podrían pedir su incorporación al grupo de trabajadores contratados.

GRÁFICA N° 17: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS REMUNERACIONES SON ADECUADAS A SUS EXPECTATIVAS ECONÓMICAS PARA EL TRABAJO QUE REALIZA.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 17: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS REMUNERACIONES SON ADECUADAS A SUS EXPECTATIVAS ECONÓMICAS PARA EL TRABAJO QUE REALIZA.

Expectativas Económicas	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	10.53
Casi siempre	16	84.21
Siempre	1	5.26
Total	19	100.00

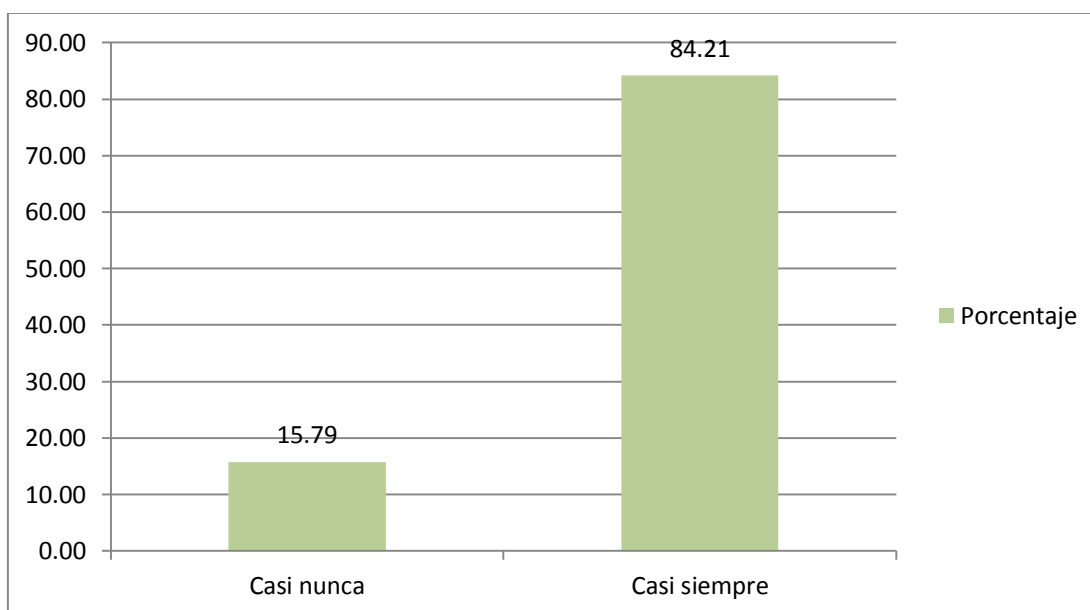
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.3.4. RELACIÓN CON LA AUTORIDAD

El resultado que se puede observar en la cuadro 18 demuestra que las relaciones desarrolladas en las labores cotidianas con los respectivos jefes de área y los trabajadores de Inversiones Agropecuarias San Juan en su minoría si son deficientes porque les dan la sensación de tener una percepción negativa al momento en que cada trabajador considera como ha sentido la relación con su superior. Pero también se ha encontrado que la mayoría de los trabajadores que cuentan con más tiempo laborando en la empresa tienen una relación cordial con sus superiores; la razón por la que este grupo si influye es que este número de trabajadores es considerable Por lo que se puede asumir que las comunicaciones entre las áreas superiores y las áreas operativas son eficientes y que la política de parte de los jefes de área por un acercamiento con los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan no es nula o con poco interés de desarrollarla por parte de estos; esto podría generar en posibles mayor muestra de lealtad y compromiso en casos de emergencias de parte de los trabajadores. Esto podría ayudar el flujo de sugerencias entre trabajadores y superiores; evitando limitaciones en las mejoras y sugerencias en la organización.(Ver anexo 4 tabla 16).

**GRÁFICA N° 18: LOS TRABAJADORES TIENEN UNA RELACIÓN
CORDIAL CON SU AUTORIDAD.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N° 18: LOS TRABAJADORES TIENEN UNA RELACIÓN
CORDIAL CON SU AUTORIDAD.**

Relación con la Autoridad	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	3	15.79
Casi nunca	16	84.21
Total	19	100.00

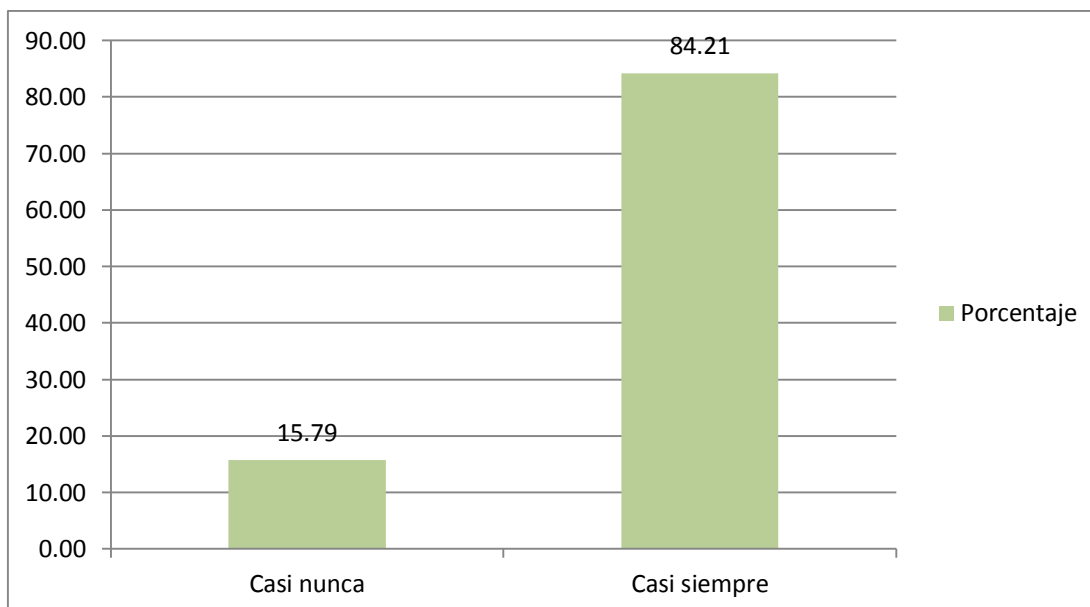
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.3.4.1. COMPRENSIÓN

El resultado que se puede observar en la cuadro 19 demuestra que existe una frecuencia presentada en casos de emergencias donde la evaluación y comprensión de los jefes de área hacia los trabajadores de Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L. ha desembocado en un respuesta positiva Por lo que se puede asumir que existe una suficiente valoración de las situaciones de emergencia que se traduce de comprensión por arte de los superiores; esta sensación existente también está limitada por un pequeño grupo de trabajadores cuya edad oscila entre los 32 y 33 años de edad de género femenino que no sienten esta comprensión de parte de sus superiores debido a que en sus vidas personales han experimentado problemas y emergencias nuevas y que por el momento no son capaces de manejarlas; esto podría tener un impacto para resolver problemas en la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan pero la existencia de personas que no sienten eso lo que podría generar algunos focos que podrían expandir esa falta de comprensión de los trabajadores a otros. Esto podría impactar a la hora de solicitar más poyo a los trabajadores en situaciones que puedan presentarse en el futuro; situaciones de emergencia.(Ver anexo 4 tablas 5 y 10).

**GRÁFICA N°19: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SON
COMPENDIDOS POR SUS SUPERIORES.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N° 19: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SON
COMPENDIDOS POR SUS SUPERIORES.**

Comprensión	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	15.79
Casi siempre	16	84.21
Total	19	100.00

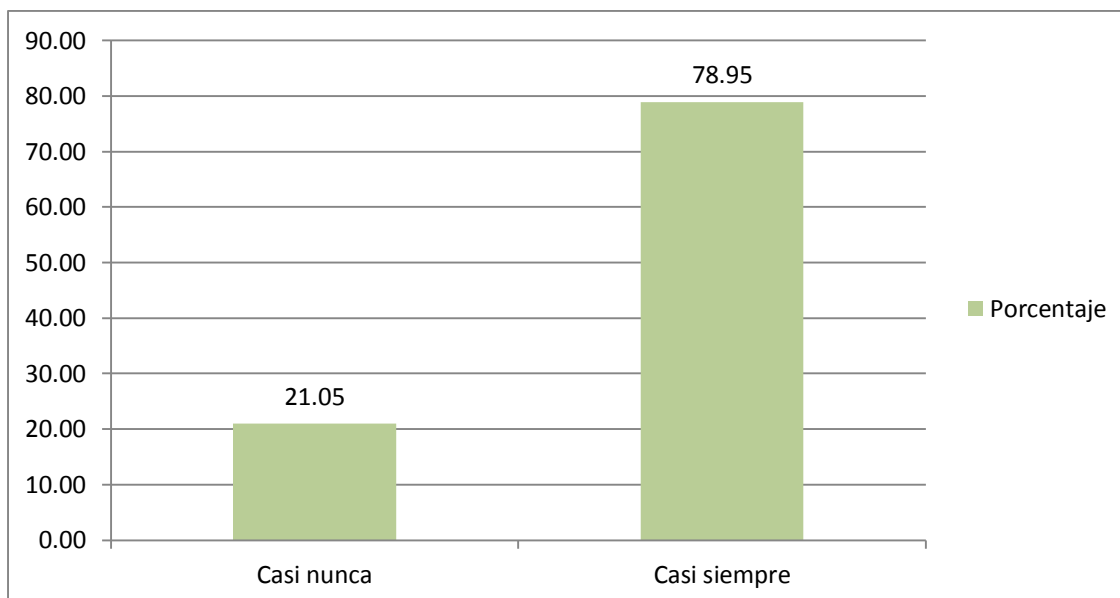
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.3.4.2. PERMISOS EN EL TRABAJO

El resultado que se puede observar en la cuadro 20 demuestra que la empresa Inversiones Agropecuarias San Juanes es flexible y comprensiva la hora de conceder permisos a los trabajadores por alguna circunstancia que se puede presentar. Esta flexibilidad sin embargo no ha sido sentida por un grupo que, al contrario, ha sentido tener problemas a la hora de solicitar estos permisos y son en su mayoría del género femenino; que sugiere la posibilidad de que existen problemas de género en la empresa. Por lo que se puede asumir que la empresa a través de sus jefes de área comprende que existen eventualidades en la vida de los trabajadores a los que debe brindar su apoyo; esto podría facilitar también que los trabajadores a veces comprendan que las emergencias a la empresa demanden más tiempo de ellos y que puedan corresponder la comprensión que muestran los jefes con ellos. Estos resultados resaltan la importancia de desarrollar habilidades de empatía en los jefes de área con cada uno de sus trabajadores. (Ver anexo 4 tabla 11).

GRÁFICA N° 20: LOS TRABAJADORES HAN SIDO ATENDIDOS CUANDO HAN SOLICITADO PERMISOS EN SU TRABAJO.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 20: LOS TRABAJADORES HAN SIDO ATENDIDOS CUANDO HAN SOLICITADO PERMISOS EN SU TRABAJO.

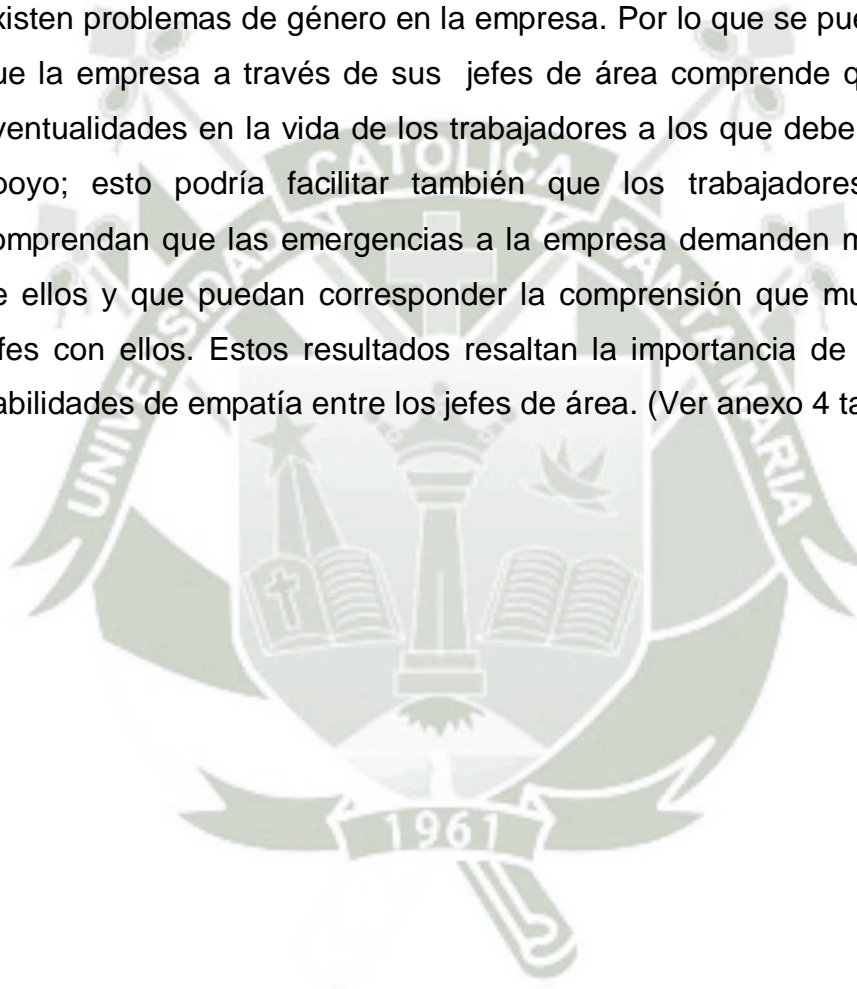
Permisos en el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	4	21.05
Casi siempre	15	78.95
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

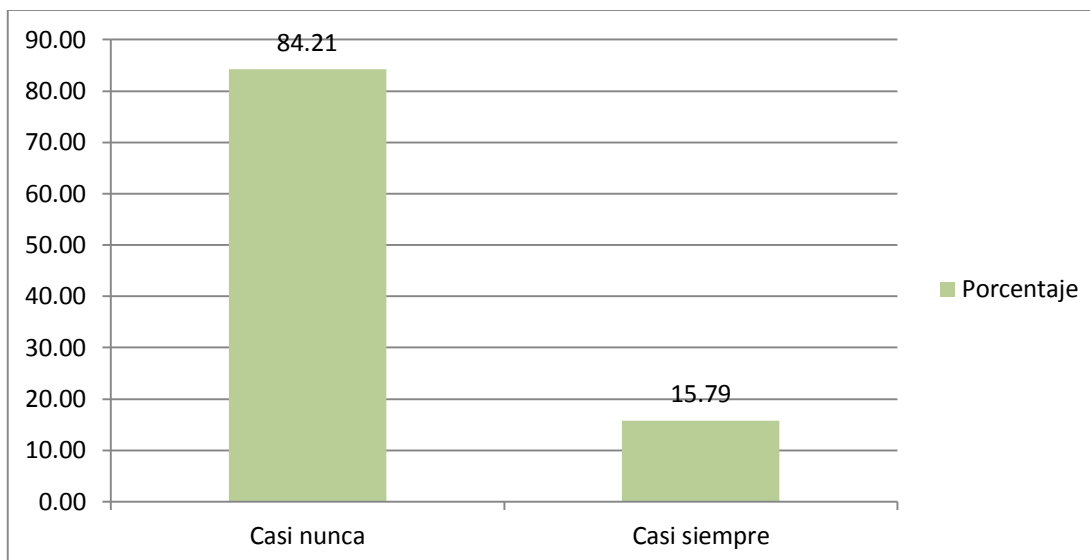
ELABORACIÓN: Propia

3.3.5. RELACIONES INTERPERSONALES

El resultado que se puede observar en el cuadro 21 demuestra que no existe una relación buena entre compañeros por lo que podemos asumir que el clima laboral de la empresa no está siendo el adecuado sintiendo tener problemas a la hora de solicitar estos permisos y son en su total trabajadoras del género femenino; que sugiere la posibilidad de que existen problemas de género en la empresa. Por lo que se puede asumir que la empresa a través de sus jefes de área comprende que existen eventualidades en la vida de los trabajadores a los que debe brindar su apoyo; esto podría facilitar también que los trabajadores a veces comprendan que las emergencias a la empresa demanden más tiempo de ellos y que puedan corresponder la comprensión que muestran los jefes con ellos. Estos resultados resaltan la importancia de desarrollar habilidades de empatía entre los jefes de área. (Ver anexo 4 tabla 12).



**GRÁFICA N° 21: LOS TRABAJADORES HAN DESARROLLADO
RELACIONES INTERPERSONALES CON SUS COMPAÑEROS DE
TRABAJO.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N° 21: LOS TRABAJADORES HAN DESARROLLADO
RELACIONES INTERPERSONALES CON SUS COMPAÑEROS DE
TRABAJO.**

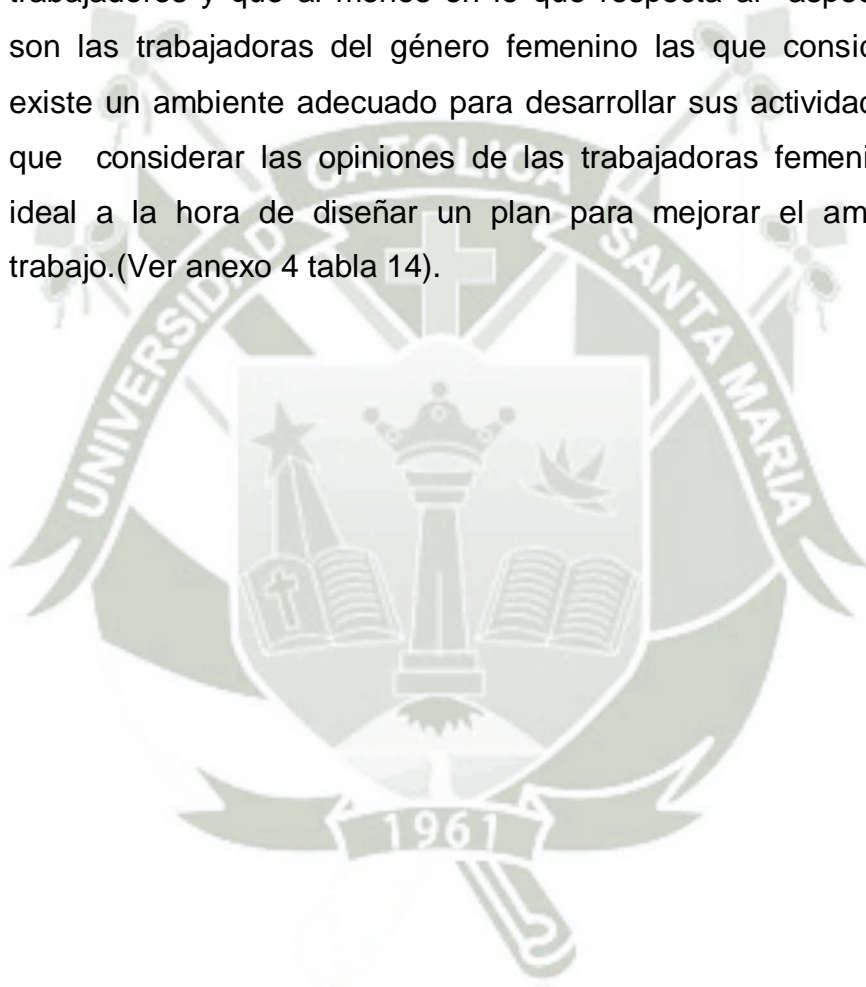
Relaciones interpersonales	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	16	84.21
Casi siempre	3	15.79
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

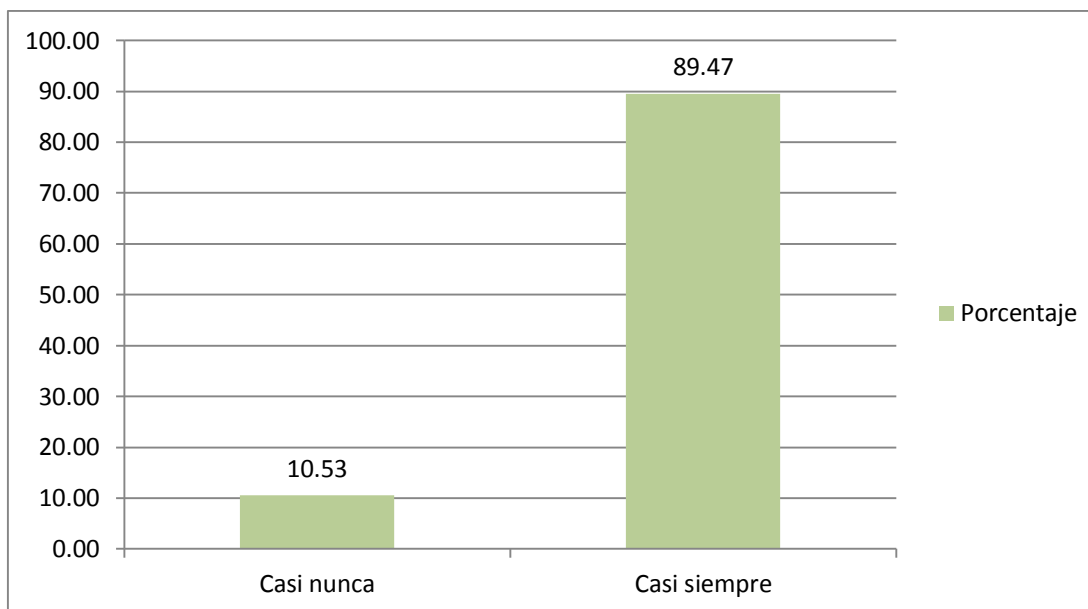
ELABORACIÓN: Propia

3.3.5.1. AMBIENTE DE TRABAJO

El resultado que se puede observar en el cuadro 22 demuestra que la mayoría de los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan encuentra su ambiente laboral agradable principalmente sin interrupciones a sus actividades por lo que se asume que en la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan EIRL existe reglas claras del trabajo y relaciones profesionales entre todos los trabajadores y que al menos en lo que respecta al aspecto laboral son las trabajadoras del género femenino las que consideran que existe un ambiente adecuado para desarrollar sus actividades Por lo que considerar las opiniones de las trabajadoras femeninas sería ideal a la hora de diseñar un plan para mejorar el ambiente de trabajo.(Ver anexo 4 tabla 14).



**GRÁFICA N° 22: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN SATISFECHOS CON
EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N° 22: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN SATISFECHOS CON
EL CLIMA LABORAL DE LA EMPRESA.**

Ambiente en el trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	10.53
Casi siempre	17	89.47
Total	19	100.00

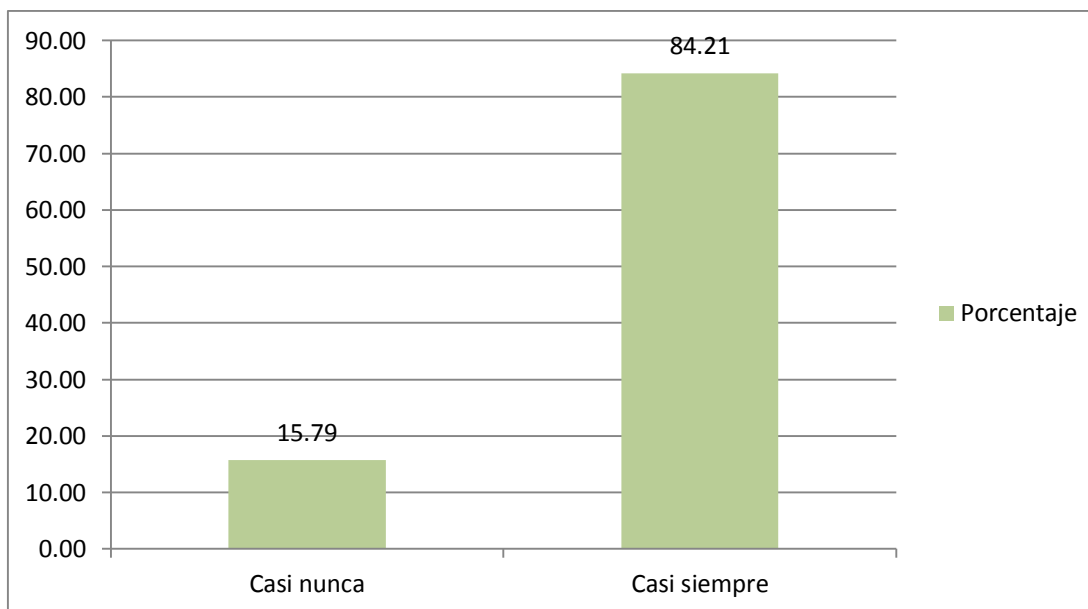
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.3.5.2. TRABAJO EN GRUPO

El resultado que se puede observar en el cuadro 23 demuestra que los trabajadores en la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan no tienen problemas a la hora de trabajar en equipo para la consecución de objetivos; es cierto que tal vez no exista camaradería pero se entiende que los trabajos grupales se miden por resultados grupales y no individuales por lo que se puede asumir que los trabajadores de Inversiones Agropecuarias San Juan EIRL son conscientes de que si existen dificultades a la hora de organizar las áreas y la consecución de trabajadores en los trabajos de equipo ; los resultados son fundamentales así como su trabajo en equipo. Aun así existen ciertos trabajadores que ponen resistencia q desempeñar un trabajo en equipo con bastantes años laborando en la empresa (3, 5, 6 años).Esta resistencia a la hora de la determinación afectarían la eficiencia de los grupos de trabajo y los resultados que pueden esperarse de ellos.(Ver anexo 4 tabla 17).

**GRÁFICA N° 23: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN SATISFECHOS CON
EL TRABAJO EN EQUIPO DENTRO DE LA EMPRESA.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N° 23: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN SATISFECHOS CON
EL TRABAJO EN EQUIPO DENTRO DE LA EMPRESA.**

Trabajo en Equipo	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	15.79
Casi siempre	16	84.21
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

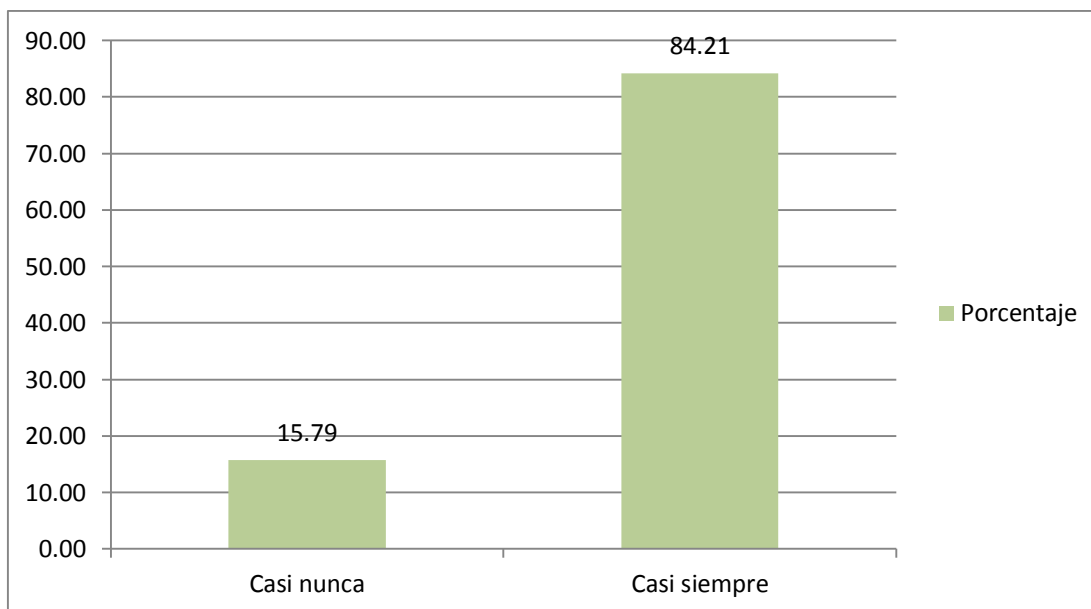
ELABORACIÓN: Propia

3.3.5.3. SOLIDARIDAD

El resultado que se puede observar en el cuadro 24 demuestra que la solidaridad como valor profesional se encuentra arraigada en la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan a través de ayudas entre los trabajadores para poder cumplir los objetivos establecidos por área; además existe un sentimiento mutuo de completar objetivos para evitar salir perjudicado por el accionar malo de un compañero por lo que se puede asumir que las relaciones interpersonales con el objetivo de cumplir metas son muy eficientes pero siempre susceptibles de poder mejorar en la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan. Existe una edad que limita esta solidaridad y es partir de los 32 a 35 años; los problemas propios de trabajadores con familia limitan su capacidad de poder brindar solidaridad a sus compañeros. Y contrarresta con la solidaridad que sienten y brindan las trabajadoras de género femenino

Por lo que con una solidaridad como valor arraigado osera de suma importancia en las futuras relaciones que pueden construirse entre compañeros de trabajo. (Ver anexo 4 tabla 6).

GRÁFICA N° 24: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN QUE EXISTE SOLIDARIDAD DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO EN LA EMPRESA.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 24: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN QUE EXISTE SOLIDARIDAD DE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO EN LA EMPRESA.

Solidaridad	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	15.79
Casi siempre	16	84.21
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

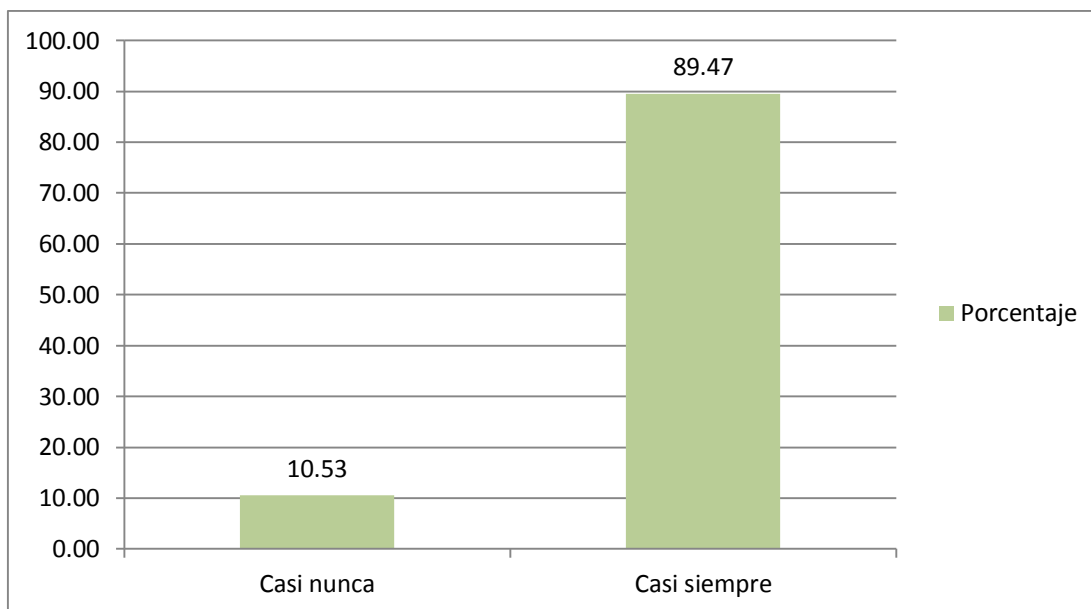
ELABORACIÓN: Propia

3.3.6. DESEMPEÑO DE TAREAS

El resultado que se puede observar en el cuadro 25 demuestra que los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan están orgullosos del trabajo que realizan para la empresa en las diversas tareas que se les asignan en las diversas áreas; este sentimiento es personal de cada uno muy independiente por lo que se asume que los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan están satisfechos consigo mismos a la hora de realizar sus trabajos ; Estos resultados pueden tener efectos de forma negativa en la visión muy optimista que tiene cada trabajador. De sí mismo y que podría generar un exceso de confianza y una resistencia a la implementación de nuevos procedimientos.



GRÁFICA N° 25: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN SATISFECHOS CON EL TRABAJO REALIZADO.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 25: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN SATISFECHOS CON EL TRABAJO REALIZADO.

Desempeño de Tareas	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	10.53
Casi siempre	17	89.47
Total	19	100.00

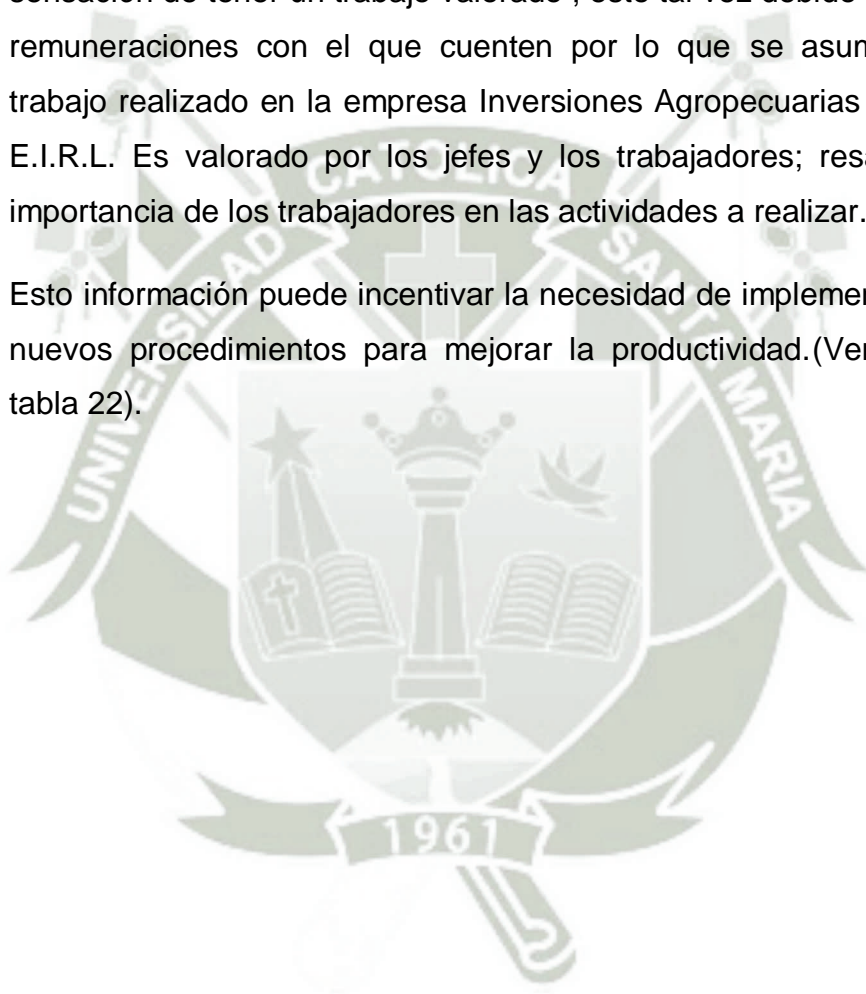
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

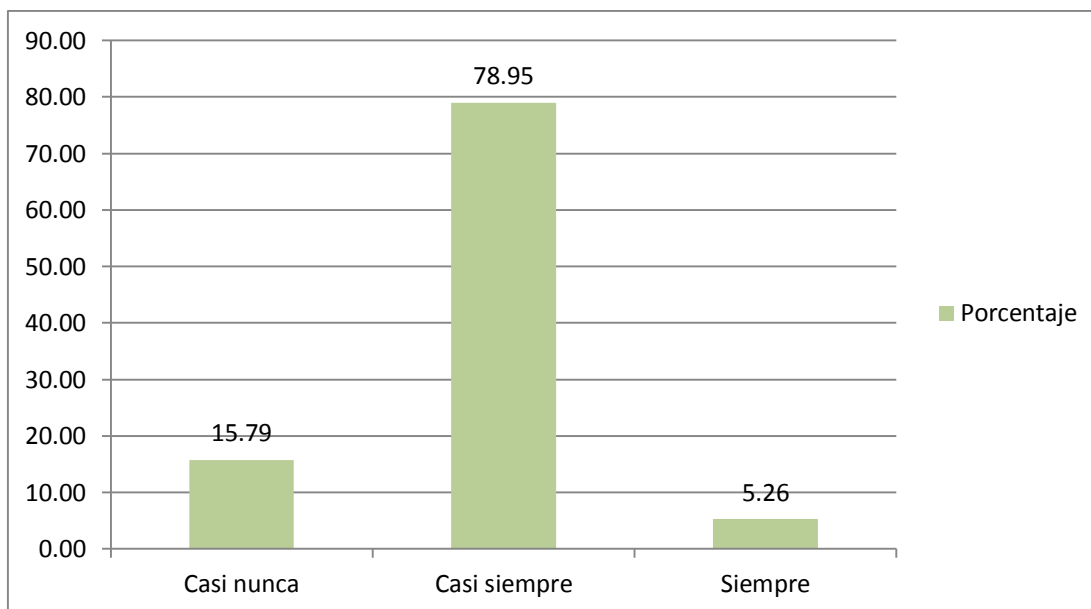
3.3.6.1. TRABAJO VALORADO

El resultado que se puede observar en el cuadro 26 demuestra que la mayoría de los trabajadores en la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan sienten que el trabajo desarrollado por ellos es apreciado por los jefes de área a través de una felicitación y comentarios verbales positivos sobre el trabajo realizado, pero existe una parte de los trabajadores no contratados que no tienen la sensación de tener un trabajo valorado ; esto tal vez debido al nivel de remuneraciones con el que cuentan por lo que se asume que el trabajo realizado en la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L. Es valorado por los jefes y los trabajadores; resaltando la importancia de los trabajadores en las actividades a realizar.

Esta información puede incentivar la necesidad de implementación de nuevos procedimientos para mejorar la productividad.(Ver anexo 4 tabla 22).



GRÁFICA N° 26: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN QUE SU TRABAJO REALIZADO ES VALORADO.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 26: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN QUE SU TRABAJO REALIZADO ES VALORADO.

Trabajo Valorado	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	15.79
Casi siempre	15	78.95
Siempre	1	5.26
Total	19	100.00

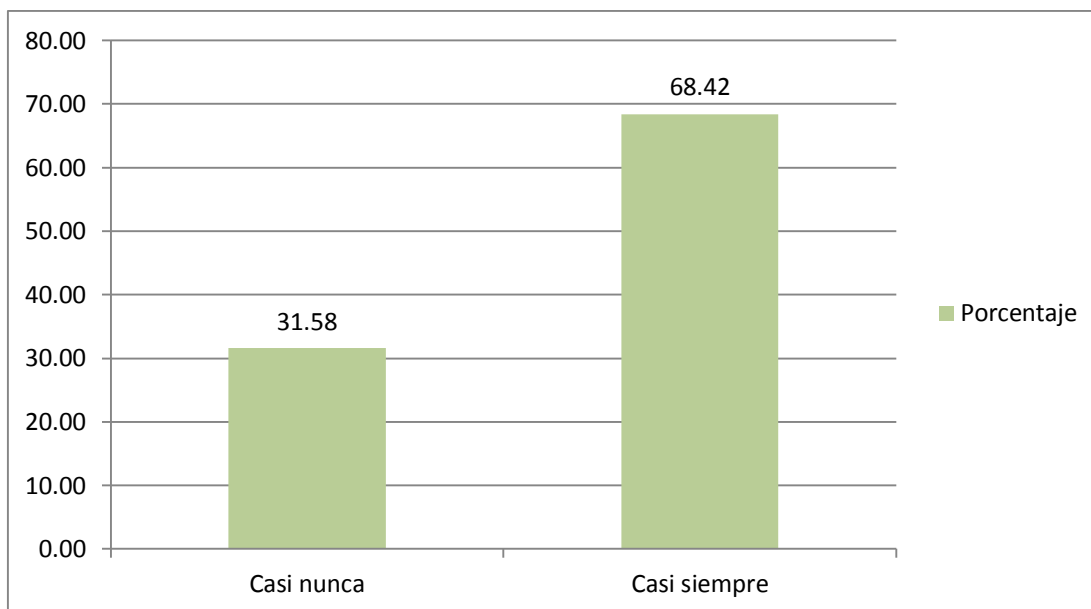
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.3.6.2. PRODUCTIVO EN EL TRABAJO

El resultado que se puede observar en el cuadro 27 demuestra que la mayoría de los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan se sienten productivos en las labores que realizan esta sensación es completa en las trabajadoras de género femenino; son los trabajadores masculinos los que experimentan ocasionalmente la sensación de aburrimiento eso debido al número de tareas que realizan todos los días lo que deja poco espacio para sentirse aburridos; aun así hay un porcentaje que aun siente aburrimiento porque ya cumplen sus tareas asignadas y les queda espacio libre que no suelen aprovechar y terminan realizando actividades que no sean de la organización por lo que se asume que existen áreas en la empresa que no están con un problema a la hora de asignación de tareas a determinados trabajadores. Por lo que el sentimiento positivo en las trabajadoras de género femenino podría ser importante el asignar más tareas en ciertas áreas que disminuyan esta sensación de aburrimiento en sus compañeros masculinos. (Ver anexo 4 tabla 14)

GRÁFICA N° 27: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS ACTIVIDADES SON PRODUCTIVAS.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 27: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS ACTIVIDADES SON PRODUCTIVAS.

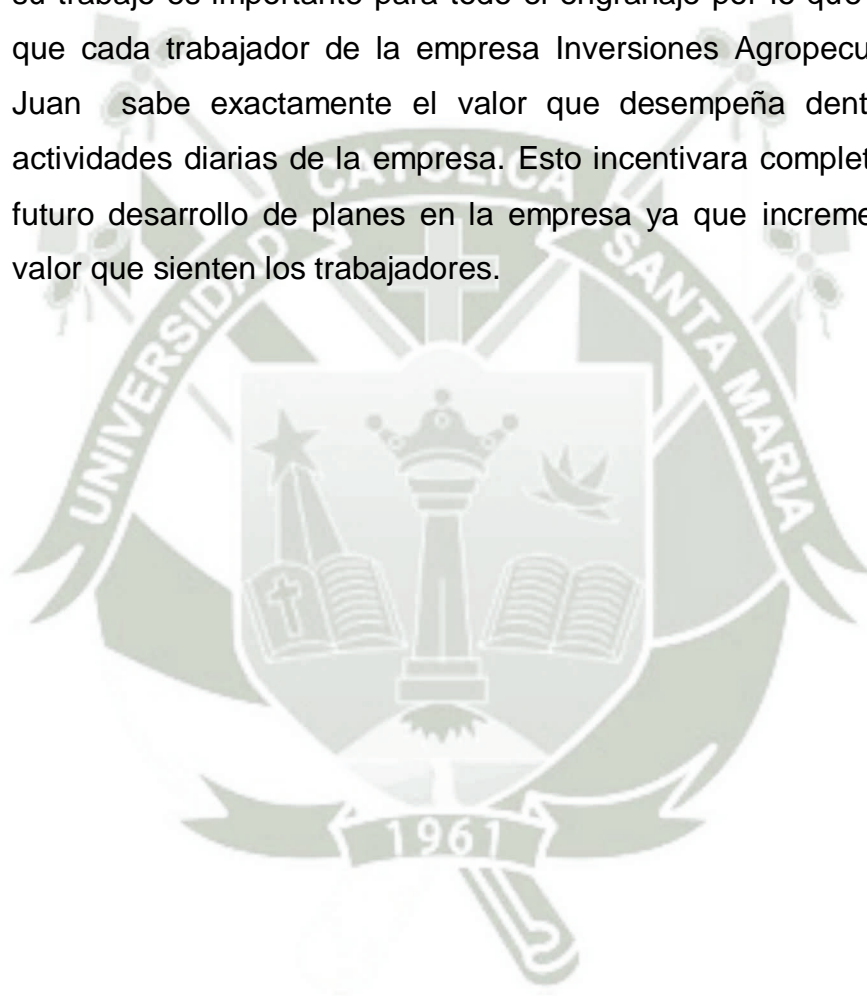
Aburrimiento en el Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	6	31.58
Casi siempre	13	68.42
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

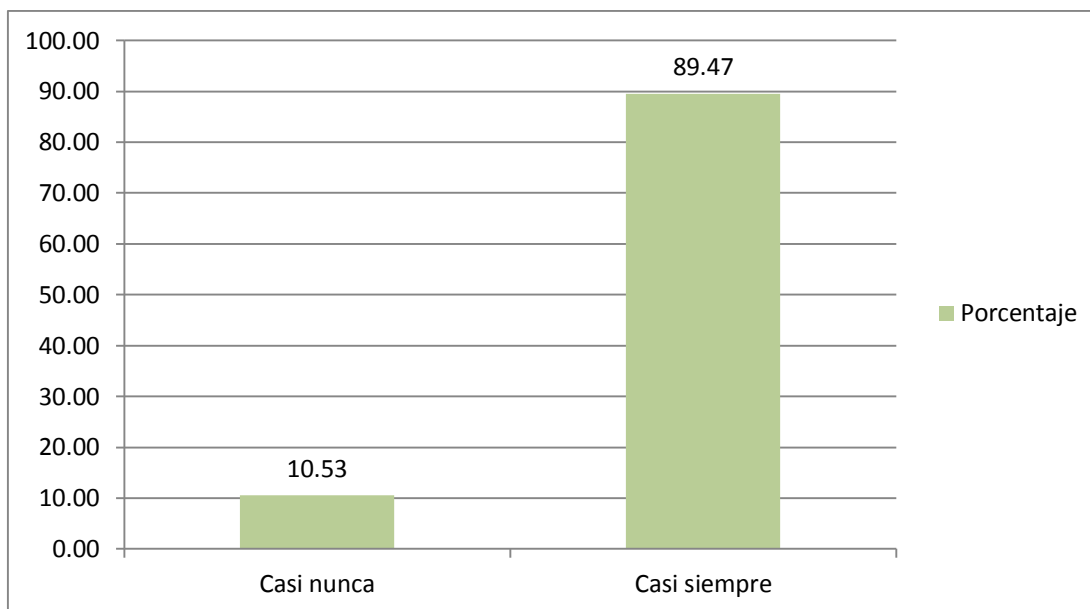
ELABORACIÓN: Propia

3.3.6.3. VALOR DE LAS TAREAS

El resultado que podemos observar en la el cuadro 28 nos demuestra la confianza que existe en los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan al saber que las actividades que realizan son importantes para el desarrollo de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan tal vez de una forma pequeña pero fundamental; el sentimiento de cada trabajador por comprender que su trabajo es importante para todo el engranaje por lo que se asume que cada trabajador de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan sabe exactamente el valor que desempeña dentro de las actividades diarias de la empresa. Esto incentivara completamente el futuro desarrollo de planes en la empresa ya que incrementarían el valor que sienten los trabajadores.



GRÁFICA N° 28: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS ACTIVIDADES SON VALORADAS.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 28: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS ACTIVIDADES SON VALORADAS.

Valor de las Tareas	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	10.53
Casi siempre	17	89.47
Total	19	100.00

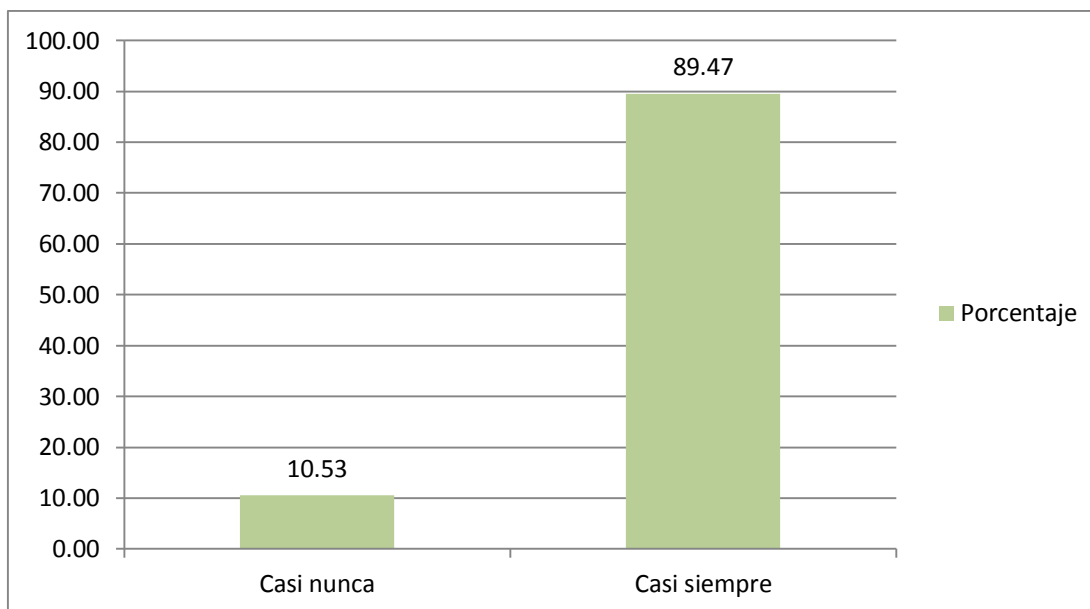
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.3.7. DESARROLLO PERSONAL

El resultado que se puede observar en el cuadro 29 demuestra que los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan consideran que el tiempo en el que están permaneciendo dentro de la organización tendrán efectos beneficiosos en su vida profesional futura debido a la experiencia que reciben en sus actividades diarias sumadas a las compensaciones económicas adecuadas por lo que se asume que la reputación de la empresa y la capacidad de los jefes de área promueven y ayudan en el desarrollo profesional de los trabajadores de Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L., las que más sienten y valoran la reputación de la empresa son las trabajadoras femenina resaltando la poca relación con el tiempo en el que cada trabajador ya se encuentre laborando en la empresa. Estos resultados serán claves para determinar el manual de actividades de la empresa y apuntarlo no solo a un desarrollo de la organización sino también el desarrollo personal de cada trabajador.

**GRÁFICA N° 29: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS ACTIVIDADES
CONTRIBUYEN A SU DESARROLLO PERSONAL.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N° 29: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE SUS ACTIVIDADES
CONTRIBUYEN A SU DESARROLLO PERSONAL.**

Desarrollo Personal	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	10.53
Casi siempre	17	89.47
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

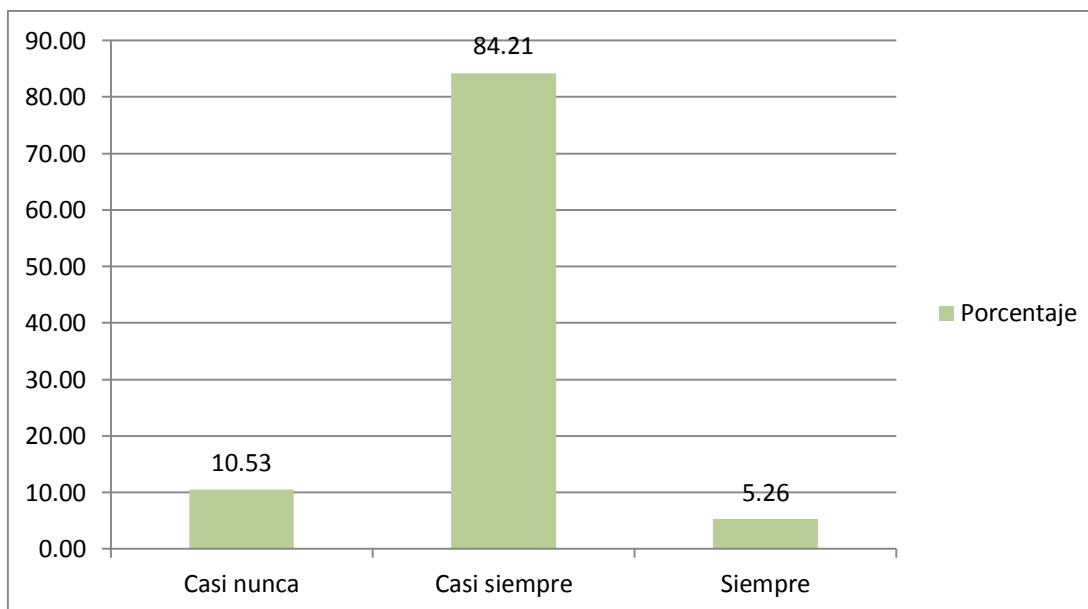
ELABORACIÓN: Propia

3.3.7.1. DESARROLLO EN EL PUESTO

El resultado que se puede observar en el cuadro 30 demuestra que los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L. se sienten realizados para desarrollar el trabajo encomendado por que cuentan con el equipo de trabajo idóneo profesionalmente y confían en sus propias habilidades para desarrollar y desempeñar tareas asignadas; si bien esto demuestra que cumplen su organización no podemos afirmar que también existe un compromiso de los trabajadores por realizar trabajo adicional o alguna mejora en sus procedimientos. Esto realizado por un grupo de trabajadores con mayor tiempo de permanencia. Por lo que se asume que la confianza de cada trabajador en sus propias habilidades son las correctas pero que debería incentivarse a la mejora en los procesos e informes que cada trabajador de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan presenta. (Ver anexo 4 tabla 18).



GRÁFICA N° 30: LOS TRABAJADORES MUESTRAN UNA ACTITUD POSITIVA ANTE CAMBIOS EN LA EMPRESA.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 30: LOS TRABAJADORES MUESTRAN UNA ACTITUD POSITIVA ANTE CAMBIOS EN LA EMPRESA.

Desarrollo en el Puesto	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	10.53
Casi siempre	16	84.21
Siempre	1	5.26
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

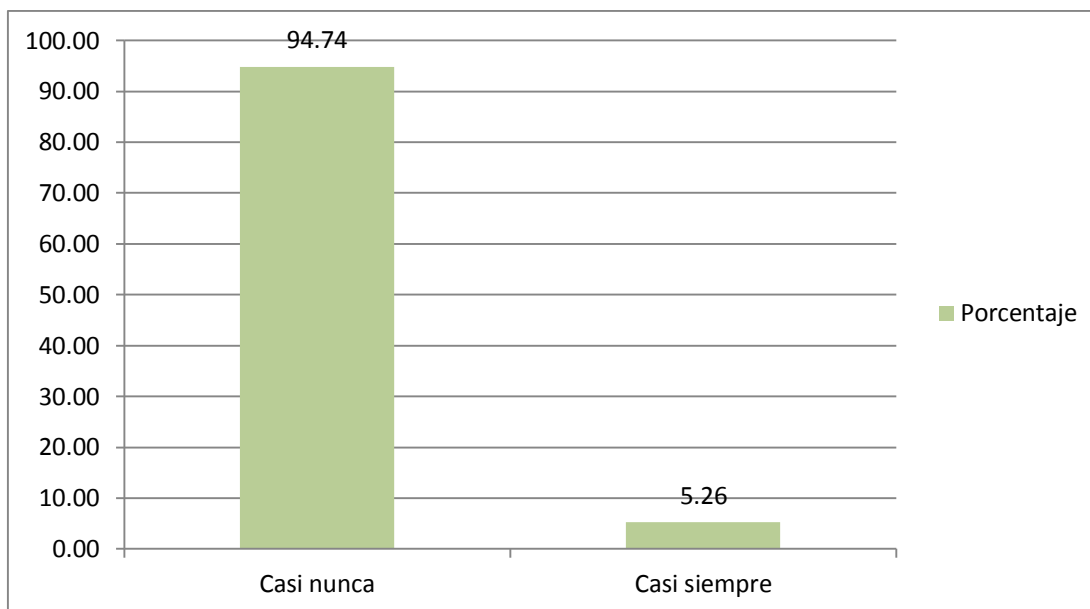
ELABORACIÓN: Propia

3.3.7.2. COMODIDAD EN EL TRABAJO

El resultado que se puede observar en el cuadro 31 demuestra que el espacio físico con el que cuentan los trabajadores de las diversas áreas de Inversiones Agropecuarias San Juan no es el idóneo para hacerles sentir comodidad debido a en algunos casos el espacio reducido en el área administrativa y en el área logística por lo que se asume que los espacios que proporciona la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan son ineficientes y necesitan unas mejoras para brindar mayores facilidades a sus trabajadores. Esto puede convertirse en una oportunidad dependiendo de las inversiones que podría realizar la empresa en sus instalaciones físicas.



GRÁFICA N° 31: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN CÓMODOS EN LOS ESPACIOS FÍSICOS ASIGNADOS



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 31: LOS TRABAJADORES SE SIENTEN CÓMODOS EN LOS ESPACIOS FÍSICOS ASIGNADOS

Comodidad en el Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	17	89.47
Casi siempre	2	10.53
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

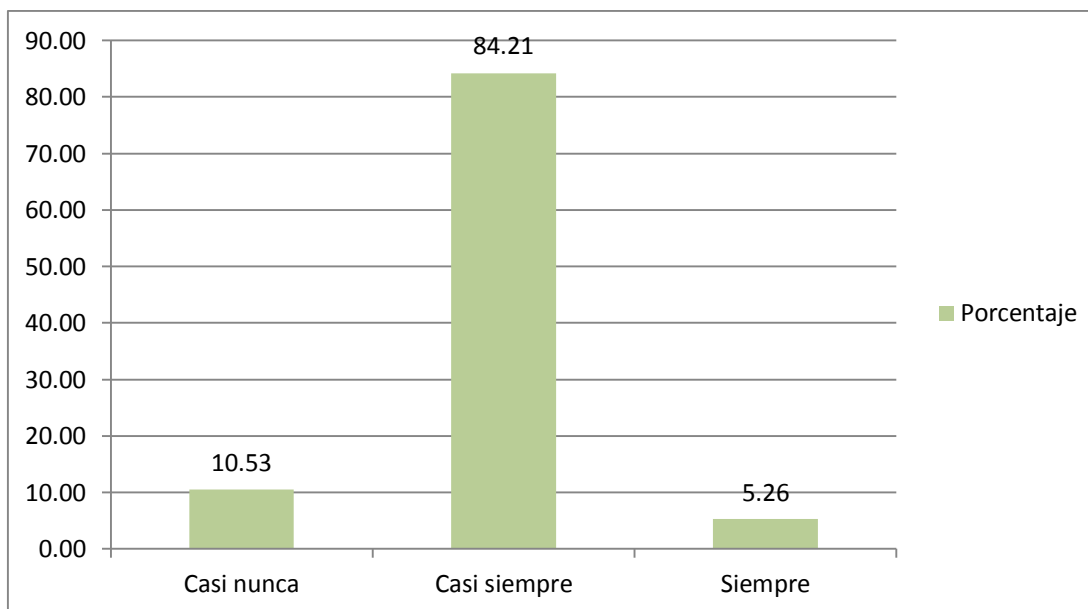
ELABORACIÓN: Propia

3.3.7.3. CAPACITACIÓN

El resultado que se puede observar en el cuadro 32 demuestra que los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L. se sienten realizados para desarrollar el trabajo encomendado por que cuentan con el equipo de trabajo idóneo profesionalmente y confían en sus propias habilidades para desarrollar y desempeñar tareas asignadas. Por lo que se asume que la confianza de cada trabajador en sus propias habilidades son las correctas y justas; esto debería evaluarse con otro auditor para evaluar las habilidades.



GRÁFICA N°32: LOS TRABAJADORES ESTÁN CAPACITADOS PARA REALIZAR SU TRABAJO.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 32: LOS TRABAJADORES ESTÁN CAPACITADOS PARA REALIZAR SU TRABAJO.

Capacitación en su Puesto	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	2	10.53
Casi siempre	16	84.21
Siempre	1	5.26
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

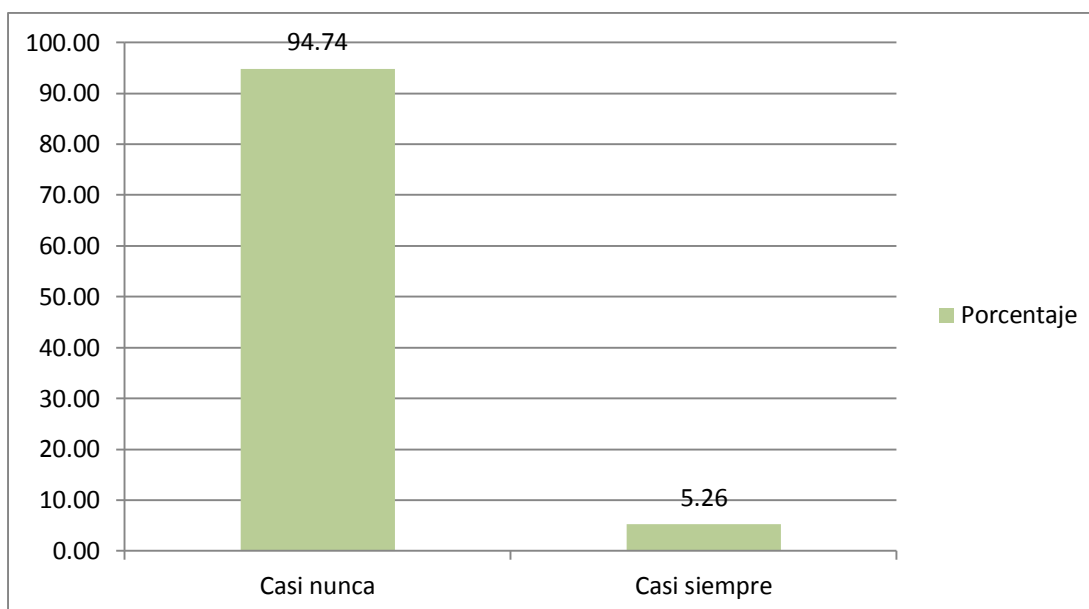
3.3.8. CONDICIONES FÍSICAS

3.3.8.1. DISTRIBUCIÓN FÍSICA

El resultado que se observa en el cuadro 33 indica que los trabajadores en su mayoría casi nunca se sienten satisfechos con la distribución física de su centro de labor ya que los espacios donde realizan sus labores nos hace inferir que no los motiva a realizar mejor sus tareas por ser espacios angostos en el caso del área de oficinas, y en el de los obreros por estar expuestos al sol ya que su espacio de trabajo donde se encuentran las máquinas no están bajo techo. Por lo tanto son las personas más incómodas de la organización ya que en ningún caso los obreros se encuentran cómodos como algunos casos entre las áreas de administración

El resultado también demuestra que el mínimo porcentaje casi siempre su lugar de trabajo lo motiva a realizar mejor sus actividades, este caso es porque el trabajador se encuentra en un área donde su oficina tiene el espacio necesario para poder desenvolverse y trabajar con comodidad por tener la empresa un espacio de una oficina bien amoblada y espaciosa. Esto es una noción negativa en la visión que tienen los trabajadores de la empresa, haciéndoles pensar que la empresa no tiene alguna preocupación por brindarle un espacio físico adecuado para desarrollar sus actividades

GRÁFICA N° 33: LOS TRABAJADORES SIENTEN LA DISTRIBUCIÓN FÍSICA CON LA QUE CUENTAN ES LA ADECUADA.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 33: LOS TRABAJADORES SIENTEN LA DISTRIBUCIÓN FÍSICA CON LA QUE CUENTAN ES LA ADECUADA.

Distribución Física	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	18	94.74
Casi siempre	1	5.26
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

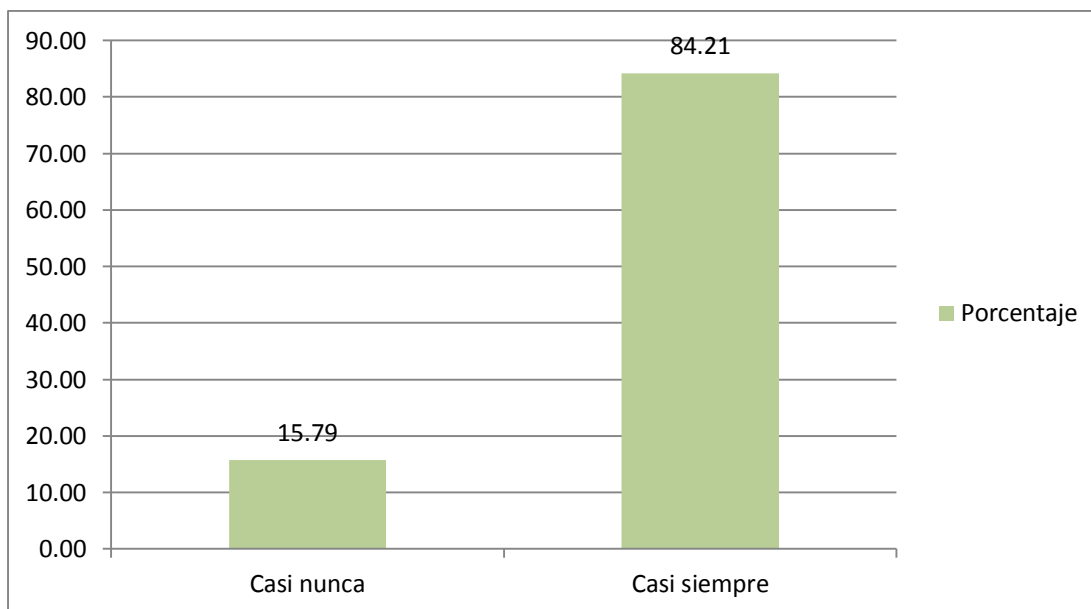
3.3.8.2. RECURSOS NECESARIOS

El resultado del cuadro 34 indica que la empresa en su mayoría brinda a sus trabajadores el recurso material necesario para un mejor rendimiento en sus funciones, quedando demostrado por el resultado obtenido que si se les hace entrega en el área de oficinas las computadoras en buen estado los muebles cómodos, y en el área donde se encuentran los obreros se les hace entrega de los uniformes con los implementos adecuados siendo mamelucos, guantes, máscaras, para un mejor desempeño en sus labores.

El resultado también demuestra que hay un mínimo porcentaje de trabajadores que están insatisfechos con los recursos necesarios que les pueda brindar la empresa esto debido a que los trabajadores que se encuentran en obra al tener un inconveniente con sus implementos de trabajo la reposición no es inmediata por encontrarse en la Joya.

Esto tiene repercusiones en la idea que han formado los empleados de la empresa y también, como consecuencia, en la idea formada por trabajadores de la competencia al comparar resultados.

**GRÁFICA N° 34: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE LOS RECURSOS
PROPORCIONADOS SON SUFICIENTES**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°34: LOS TRABAJADORES SIENTEN QUE LOS RECURSOS
PROPORCIONADOS SON SUFICIENTES**

Recursos Necesarios	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	3	15.79
Casi siempre	16	84.21
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

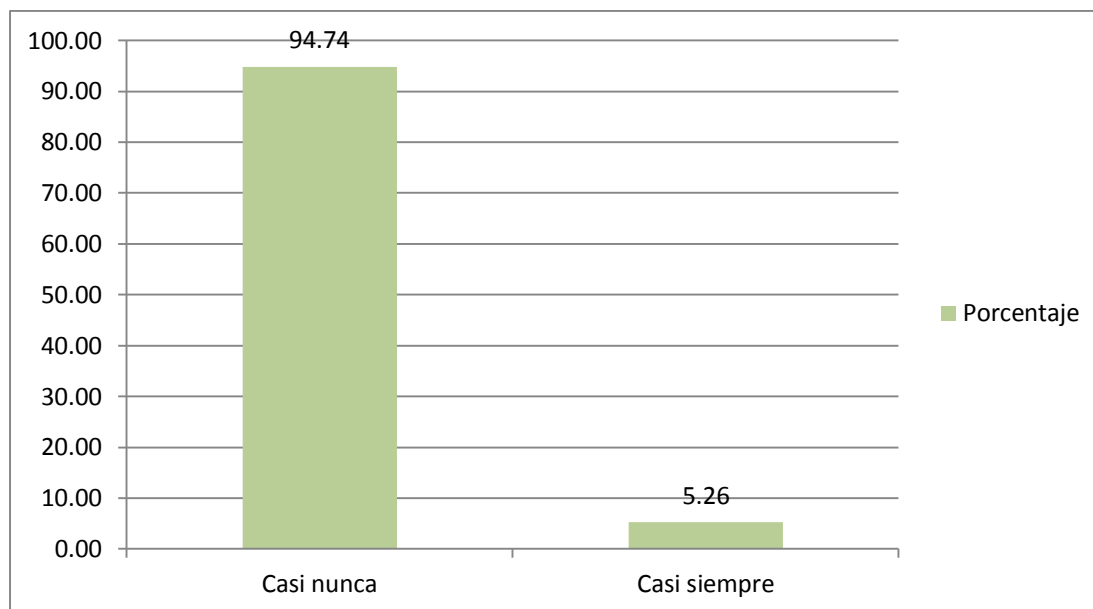
ELABORACIÓN: Propia

3.3.8.3. COMODIDAD DEL ESPACIO

El resultado según indica el cuadro 35 indica que el espacio que tienen los trabajadores es insuficiente para poder realizar sus actividades como indican casi nunca se encuentran cómodos para desenvolverse en el área de su centro de labor esto específicamente en las oficinas donde se encuentran los muebles por tener espacios estrechos y estar muy juntos un mueble de otro. Pero son los obreros con el área con mayor problema de comodidad debido a la naturaleza de su trabajo.

El resultado también indica que en la minoría de la empresa solo un trabajador tiene la comodidad del espacio donde realiza sus actividades infiriendo que el trabajador es quien se encuentra en la oficina más amplia y con espacios cómodos con la que cuenta la empresa. Por lo que esta sensación de incomodidad reduce la reputación de la empresa que tienen los trabajadores y sus clientes.

GRÁFICA N° 35: LOS TRABAJADORES SIENTEN COMODIDAD EN EL ESPACIO DONDE REALIZAN SUS ACTIVIDADES.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N° 35: LOS TRABAJADORES SIENTEN COMODIDAD EN EL ESPACIO DONDE REALIZAN SUS ACTIVIDADES.

Recursos Necesarios	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	18	94.74
Casi siempre	1	5.26
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.4. PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DE INVERSIONES

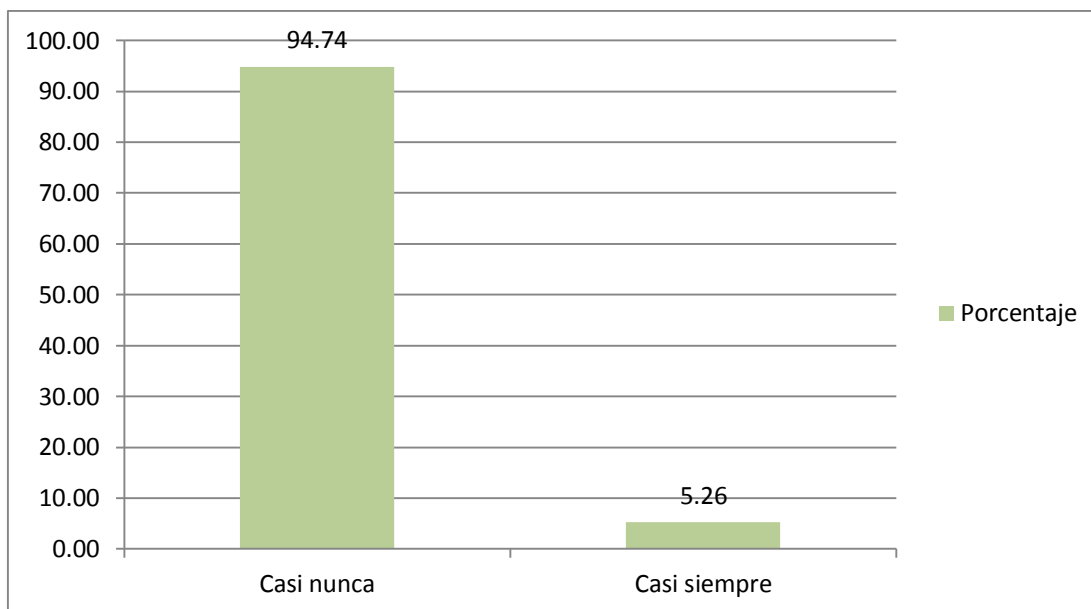
3.4.1. RELACIÓN CON SUS COMPAÑEROS

3.4.1.1. COMPARTE CONOCIMIENTOS

El resultado según el cuadro 36 indica que el dueño de la empresa casi nunca puede apreciar que los trabajadores comparten sus conocimientos demostrando la falta de compañerismo esto se da porque creemos no hay actividades que realice la empresa para interrelacionarse y lograr incentivar más compañerismo entre los trabajadores.

El resultado también indica que solo el 5.26% de los trabajadores casi siempre comparten sus conocimientos con el resto del personal siendo los jefes del área contable y el gerente quien capacita a los trabajadores para obtener mejores resultados y lograr un mejor desempeño en beneficio de la empresa; por entender que es la colaboración de sus subalternos la que determina la calidad de trabajo que necesitan como área. Por lo tanto esto da una idea a donde deben apuntarse la visión y perspectivas que tienen los jefes de área de sus trabajadores que puede conllevar a relaciones poco cordiales.

**GRÁFICA N°36: LOS TRABAJADORES COMPARTEN CONOCIMIENTOS
EN LA EMPRESA.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°36: LOS TRABAJADORES COMPARTEN CONOCIMIENTOS EN
LA EMPRESA.**

Comparte conocimientos	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	18	94.74
Casi siempre	1	5.26
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.4.1.2. RELACIONES INTERPERSONALES

El resultado del cuadro 37 demuestra que casi siempre los trabajadores de la empresa en su totalidad mantienen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros pudiendo inferir por tratarse de espacios reducidos y estando el dueño al pendiente se evita murmuraciones y comentarios fuera de lugar logrando que los trabajadores se dediquen íntegramente a sus labores y de esa manera evitando conflictos que ocasionen problemas en su centro de trabajo. Esto es un punto positivo que ayudara en la creación de grupos de trabajo y facilita nuevas ideas dentro de la empresa



GRÁFICA N°37: LOS TRABAJADORES DESARROLLAN RELACIONES INTERPERSONALES EN LA EMPRESA.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N°37: LOS TRABAJADORES DESARROLLAN RELACIONES INTERPERSONALES EN LA EMPRESA.

Relaciones Interpersonales	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

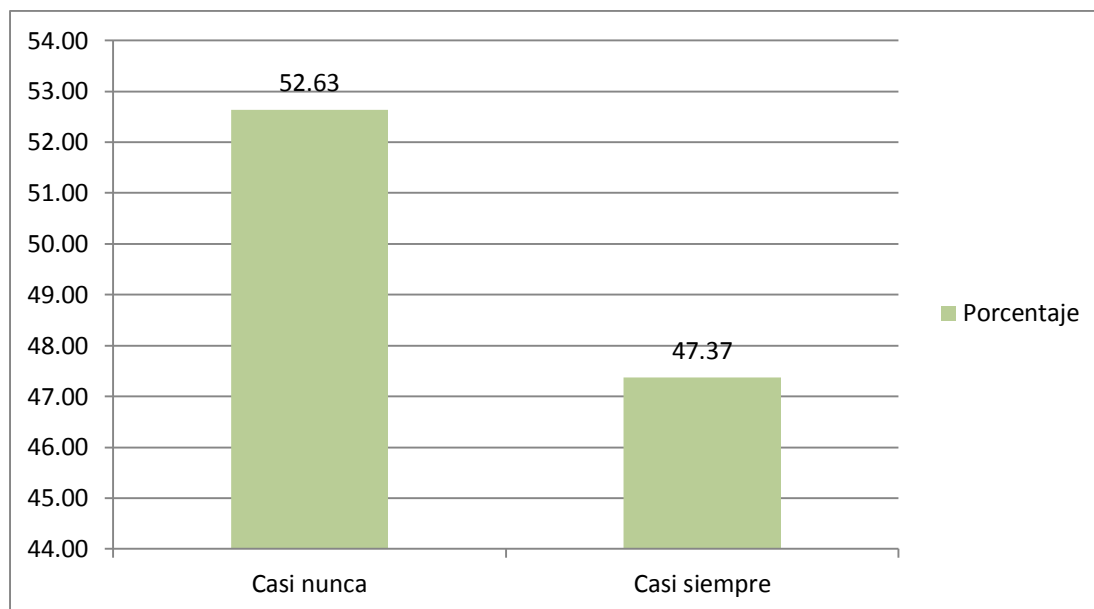
3.4.1.3. ACEPTAR AYUDA

En el resultado del cuadro 38 se puede inferir que la mayoría de los trabajadores casi nunca aceptan la ayuda de otros para superar las metas establecidas este resultado nos da a entender que los trabajadores confían cada uno en sus conocimientos y habilidades creyendo que es suficiente para realizar su trabajo eficiente y sin ayuda.

Por otro lado también se puede observar que existe un porcentaje de los trabajadores que casi siempre aceptan la ayuda de otros para superar las metas establecidas; esto sucede principalmente con el administrador, la contadora y la mitad de los obreros porque se comprende que el trabajo en equipo permite un trabajo más analítico por parte de las áreas de mando y un trabajo más productivo en las áreas de producción.

Esto siendo un resultado mixto afecta de la forma en cómo los jefes de área planteen los trabajos grupales o personales reconociendo la forma más eficiente con la que cuenta cada trabajador. (Ver anexo 4 tabla 24).

**GRÁFICA N°38: LOS TRABAJADORES ACEPTAN AYUDA DE SUS
COMPAÑEROS.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°38: LOS TRABAJADORES ACEPTAN AYUDA DE SUS
COMPAÑEROS.**

Aceptar Ayuda	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	10	52.63
Casi siempre	9	47.37
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

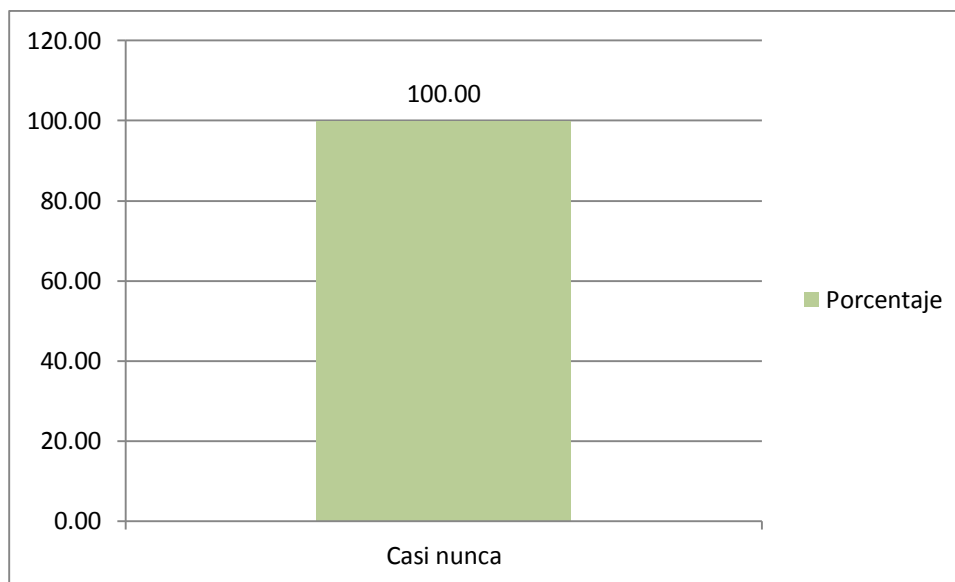
ELABORACIÓN: Propia

3.4.1.4. AYUDA A SUS COMPAÑEROS

El resultado del cuadro 39 indica que los trabajadores casi nunca aplican sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas esto por tener su tiempo ocupado en sus labores de sí mismos no dándoles opción a ayudar a sus demás compañeros de trabajo por no retrasar su hora de salida, Debe considerarse que también estas actitudes son generadas por prioridades particulares que cada trabajador tenga en querer quedar bien con sus labores en la empresa. Esto genera una imagen negativa en la visión de los jefes de área al considerar trabajos y responsabilidades grupales.



**GRÁFICA N°39: LOS TRABAJADORES BRINDAN AYUDA A SUS
COMPAÑEROS.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°39: LOS TRABAJADORES BRINDAN AYUDA A SUS
COMPAÑEROS.**

Ayuda a sus compañeros	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	19	100.00

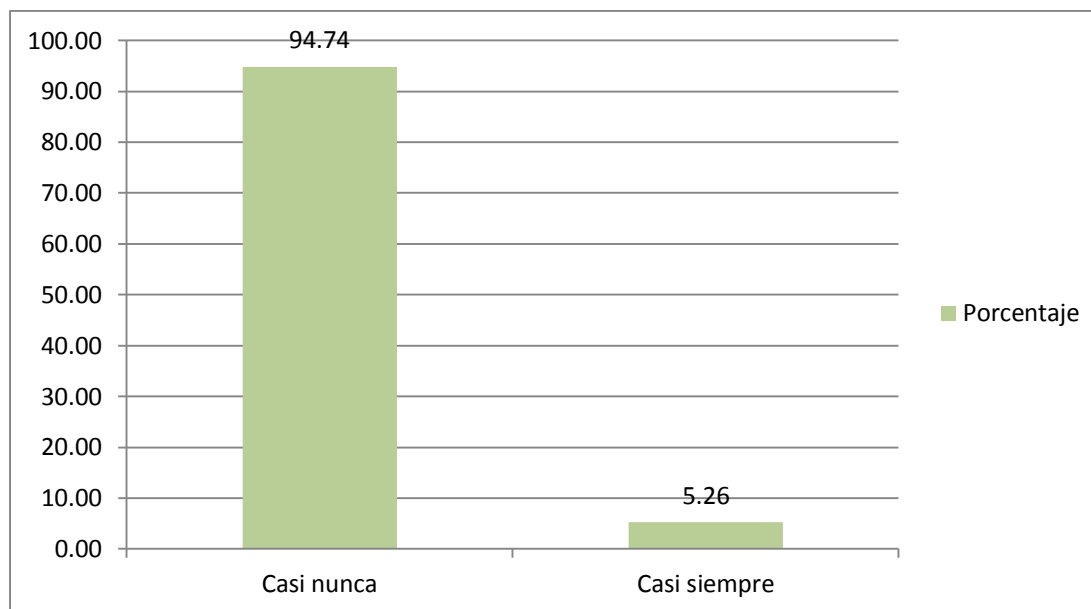
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.4.1.5. ACTIVIDADES EN GRUPO

El resultado del cuadro 40 indica que en su mayoría los trabajadores casi nunca les gusta participar en actividades en grupo por no estar familiarizados con ello ya que la empresa no realiza ni organiza actividades grupales en las que puedan interactuar más los trabajadores entre sí con lo que podrían lograr tener entre sus trabajadores solidaridad, compañerismo para desenvolverse mejor en sus labores logrando un mejor trabajo en equipo. Es importante resaltar que existe pequeño porcentaje que si comparte actividades de grupo y estos son los obreros que comparten partidos de futbol los fines de semana; sería bueno hacer observaciones a este grupo para el diseño de actividades que puedan confraternizar a las demás áreas Por lo que impactara de una forma negativa si es que existe alguna intención de la empresa por hacer actividades de confraternidad que podría tener un resultado negativo. (Ver anexo 4 tabla 25).

GRÁFICA N°40: LOS TRABAJADORES DESARROLLAN ACTIVIDADES EN GRUPO.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N°40: LOS TRABAJADORES DESARROLLAN ACTIVIDADES EN GRUPO.

Actividades en grupo	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	18	94.74
Casi siempre	1	5.26
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

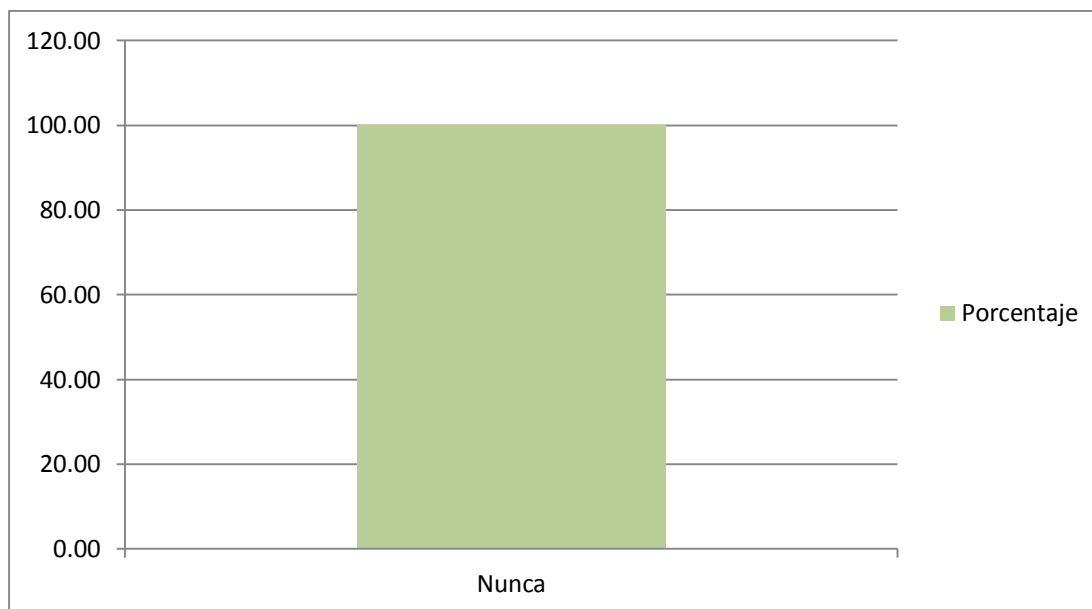
ELABORACIÓN: Propia

3.4.1.6. INASISTENCIA AL TRABAJO

En el resultado del cuadro 41 indica que los trabajadores el 100% nunca falta a sus labores, podemos inferir que tienen bien claras las reglas de la empresa y su importancia de su asistencia de cada uno en cada puesto de trabajo en el que desempeñan sus labores pudiendo ocasionar serios retrasos y perjudicar a la empresa por lo que se les hace imposible poder faltar. Estos resultados podrían denostar por otro lado la severidad en las sanciones que desalientan alguna inasistencia en el trabajo. Seguir con estas mismas prácticas sería adecuado para mantener este nivel.



GRÁFICA N°41: LOS TRABAJADORES TIENEN UNA FRECUENCIA ALTA DE INASISTENCIA.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N°41: LOS TRABAJADORES TIENEN UNA FRECUENCIA ALTA DE INASISTENCIA.

Inasistencia al trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

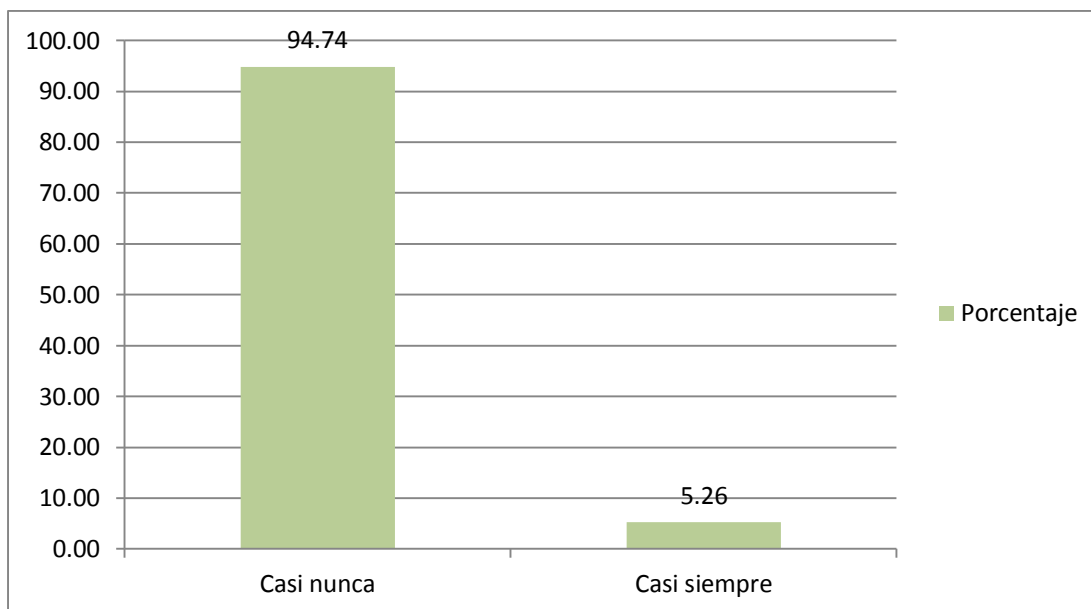
3.4.2. IDENTIFICACIÓN CON LA EMPRESA

3.4.2.1. VALORES INSTITUCIONALES

En el resultado del cuadro 42 se puede observar que en su mayoría los trabajadores casi nunca aplican los valores institucionales en sus puestos de trabajo por no estar identificados con ello y mostrando desinterés por estar más enfocados solo en sus labores que les corresponde a cada uno desempeñar y no mostrando interés por tener más conocimiento sobre los valores de la empresa. Esto genera una idea muy negativa en la percepción de nuestros proveedores y clientes que poseen sobre la empresa.



**GRÁFICA N°42: LOS TRABAJADORES TIENEN UN COMPROMISO CON
LOS VALORES INSTITUCIONALES.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°42: LOS TRABAJADORES TIENEN UN COMPROMISO CON
LOS VALORES INSTITUCIONALES.**

Valores Institucionales.	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	18	94.74
Casi siempre	1	5.26
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

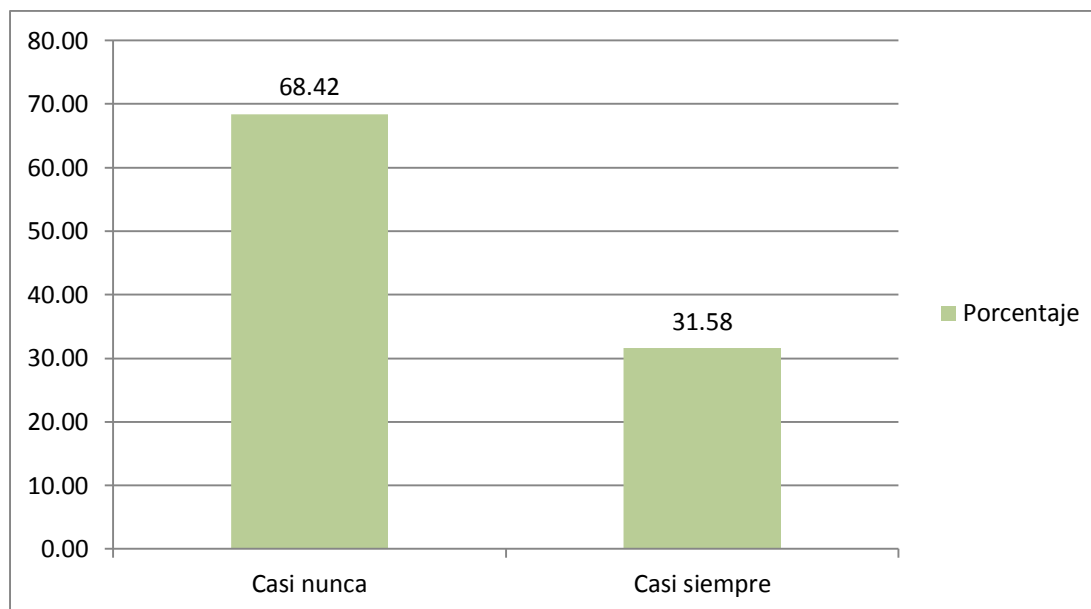
ELABORACIÓN: Propia

3.4.2.2. PUNTUALIDAD

En el resultado del cuadro 43 se puede observar que los trabajadores en su mayoría casi nunca entregan con puntualidad los trabajos que se les asigna por su superior esto por encontrar mala organización y distribución de tareas encomendadas provocando retraso en la entrega de su trabajo encargado.

En el resultado también podemos observar que un buen porcentaje si entregan con puntualidad su trabajo asignado por ser áreas de administración, mientras que el área de logística (obreros) que no tiene bien planteado la cantidad de su producción y fechas de entrega. Sumado a estos resultados podemos apreciar que los asistentes administrativos adolecen de puntualidad; en su mayoría los asistentes son jóvenes lo que significa que aún no reconocen la importancia en la puntualidad y oportunidad de entregar trabajos solicitados. Esto afecta las perspectivas que posee el gerente sobre las eficiencias de todas las tareas de la empresa y plantea una auditoría en los resultados de cada área. (Ver anexo 4 tabla 26).

GRÁFICA N°43: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO PUNTUALIDAD EN SUS ACTIVIDADES.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N°43: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO PUNTUALIDAD EN SUS ACTIVIDADES.

Puntualidad.	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	13	68.42
Casi siempre	6	31.58
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

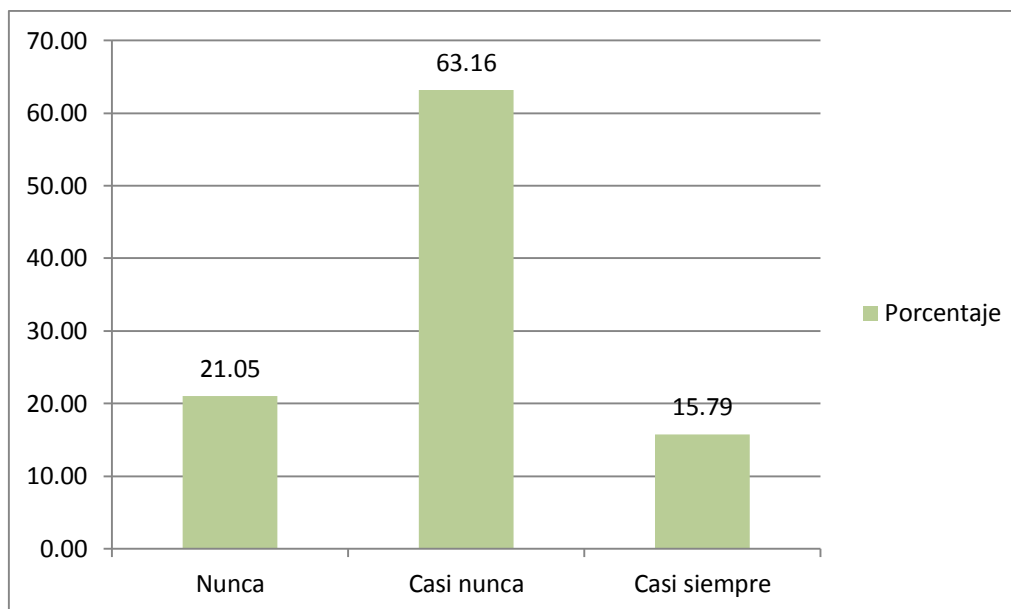
ELABORACIÓN: Propia

3.4.2.3. SOBRE TIEMPO

En el cuadro 44 indica que la mayoría de los trabajadores casi nunca brindan más tiempo del requerido aunque no se le solicite por culminar sus labores en su mayoría fuera del tiempo de horario de salida lo que no da opción a mas retraso.

También podemos observar que un mínimo de trabajadores si brindan más tiempo del requerido por estar más identificados con la empresa y tener mayor experiencia con esta como son las áreas administrativas (contador y administrador). Contrariamente los que no brindan son en su mayoría asistentes jóvenes de ambos géneros que aún no han desarrollado una completa identificación con la empresa y no están acostumbrados a brindar ayuda excepcionales fuera de sus horarios de trabajo .Esto genera expectativas bajas en los posibles grupos que puedan formarse dentro de la organización y que terminen originando fricciones dentro de las áreas de la empresa (Ver anexo 4 tabla 27).

**GRÁFICA N°44: LOS TRABAJADORES HAN TRABAJADO A VECES CON
SOBRE TIEMPO.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°44: LOS TRABAJADORES HAN TRABAJADO A VECES CON
SOBRE TIEMPO.**

Sobre tiempo.	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	4	21.05
Casi nunca	12	63.16
Casi siempre	3	15.79
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.4.2.4. AGENTE DE CAMBIO

En el cuadro 45 se puede observar que los trabajadores al 100% muestran una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización por ser parte de su trabajo y porque todo cambio siempre es para mejorar y en muchos casos facilitar las labores que desempeñan los trabajadores de la empresa Agropecuarias Inversiones San Juan E.I.R.L. Esto de una forma positiva alienta a las expectativas que tendrán desarrolladores y formuladores del plan de desarrollo que pueden contar con la flexibilidad de sus trabajadores



**GRÁFICA N°45: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO SER
AGENTES DE CAMBIO.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°45: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO SER
AGENTES DE CAMBIO.**

Agente de Cambio	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

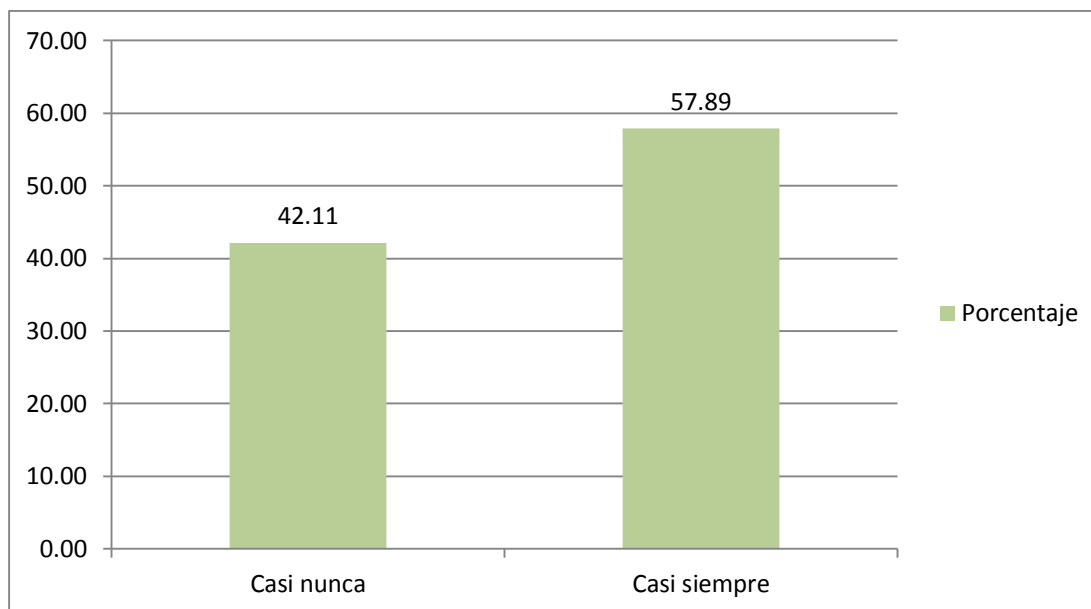
3.4.2.5. PARTICIPACIÓN

El cuadro 51 indica que casi siempre los trabajadores en su mayoría participan con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo por tratarse de obtener mayor información y con ello demostrar realizar un trabajo más eficiente y tener mejor desempeño laboral evitando cometer errores por desconocimiento de las indicaciones dadas en las reuniones que se llevan a cabo en la empresa.

La tabla también indica que un 42.11% casi nunca participa con entusiasmo en las reuniones por considerar que es tiempo en el cual pueden avanzar con sus actividades; este modo de pensar se da principalmente en el área de producción; específicamente se habla de los obreros que un número mayor a la mitad no encuentra productiva las reuniones que se llevan a cabo para incentivar los trabajos en equipo y la consideran una interferencia con las actividades que realizan,

Esto debido a los resultados mayoritarios de trabajadores con más frecuencia de participación ayuda a la toma de decisiones para considerar y efectuar un plan de incentivos (Ver anexo 4 tabla 28).

**GRÁFICA N°46: LOS TRABAJADORES HAN PARTICIPADO EN
ACTIVIDADES ADICIONALES.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°46: LOS TRABAJADORES HAN PARTICIPADO EN
ACTIVIDADES ADICIONALES.**

Participación	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	8	42.11
Casi siempre	11	57.89
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

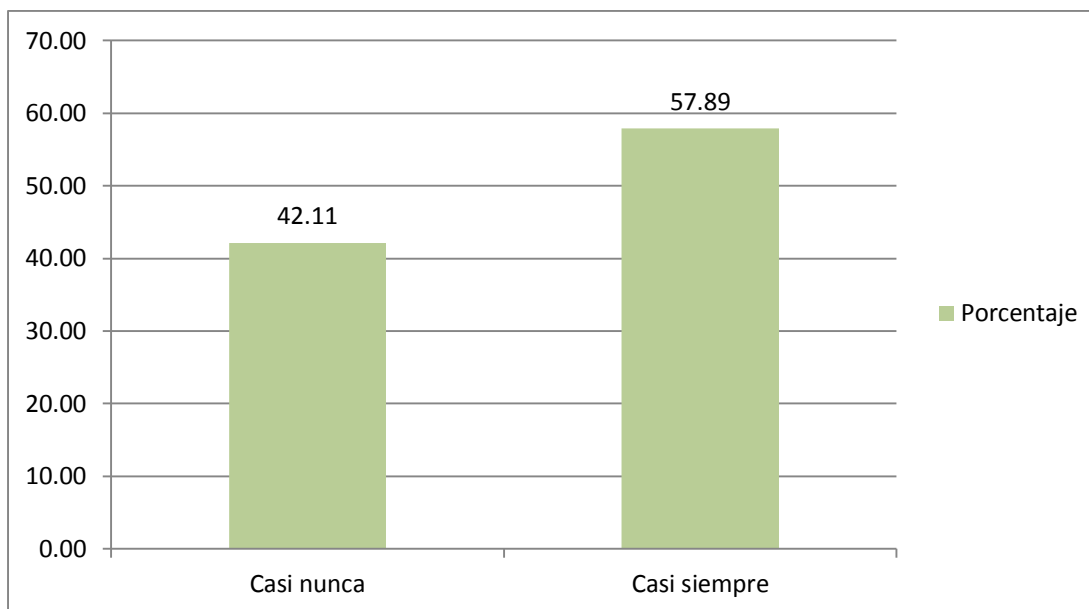
3.4.3. RELACIÓN CON SUS SUPERIORES

3.4.3.1. LEALTAD

El resultado que se observa en el cuadro 47 demuestra que la lealtad de los trabajadores expresada en actos voluntarios a favor de la empresa La tabla también indica que un 42.11% casi nunca participa con entusiasmo en las reuniones por considerar que es tiempo en el cual pueden avanzar con sus actividades; este modo de pensar se da principalmente en el área de producción; específicamente se habla de los obreros que un número mayor a la mitad no encuentra productiva las reuniones que se llevan a cabo para incentivar los trabajos en equipo y la consideran una interferencia con las actividades que realizan,

Esto debido a los resultados mayoritarios de trabajadores con más frecuencia de participación ayuda a la toma de decisiones para considerar y efectuar un plan de incentivos (Ver anexo 4 tabla 29).

**GRÁFICA N°47: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO LEALTAD A
SUS SUPERIORES.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°47: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO LEALTAD
A SUS SUPERIORES.**

Lealtad.	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	8	42.11
Casi siempre	11	57.89
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

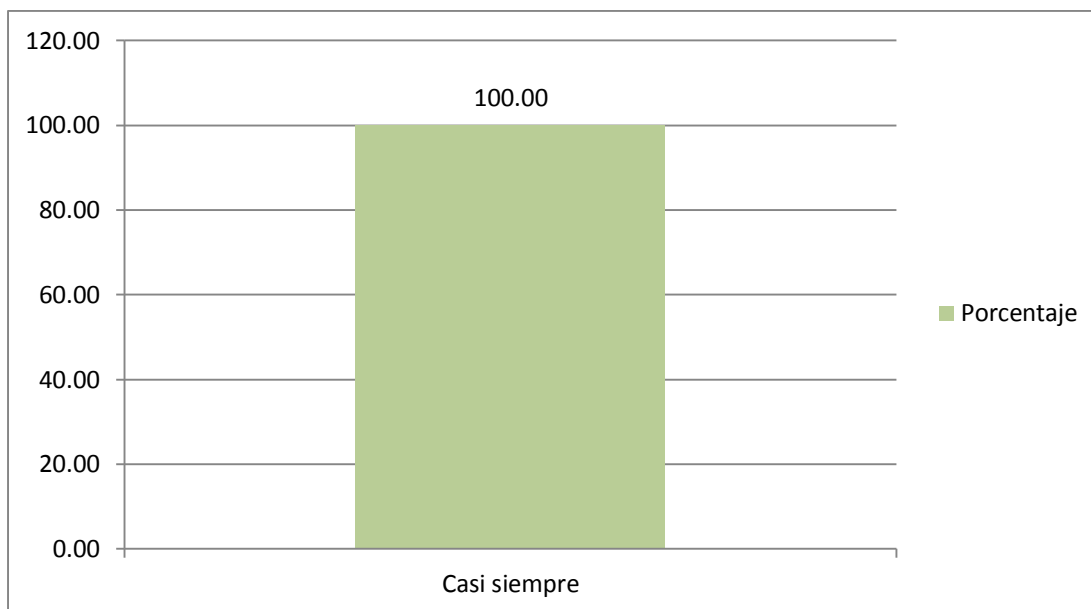
ELABORACIÓN: Propia

3.4.3.2. SANCIONES

El resultado que se observa en la cuadro 48 demuestra que todos los trabajadores de Inversiones Agropecuarias San Juan han tenido un cuidado muy importante para no mezclar sus actividades personales con las actividades de la empresa ; esto significa también que el control que verifica esto también este mal por lo que se asume en base a los resultados que los trabajadores son conscientes que encontrarlos en una situación de realizar otras actividades de trabajo puede ser sancionado gravemente y lo evitan o cuidan muy bien de sus superiores. Esto tiene una respuesta similar en todas las áreas de la empresa lo que significa que existe naturalmente un cuidado general en toda la empresa por evitar las sanciones. Estos resultados implican impresiones positivas de los gerentes a la hora de determinar los ascensos en base a la responsabilidad mostrada.



**GRÁFICA N°48: LOS TRABAJADORES HAN EFECTUADO ACCIONES
PARA SER SANCIONADOS.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°48: LOS TRABAJADORES HAN EFECTUADO ACCIONES
PARA SER SANCIONADOS.**

Sanciones.	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

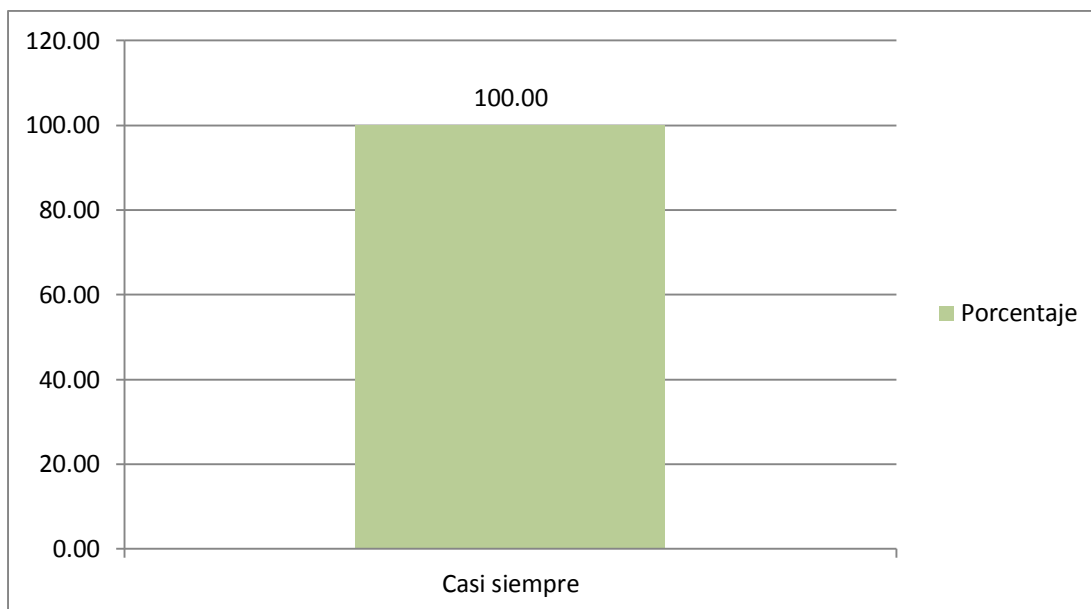
ELABORACIÓN: Propia

3.4.3.3. MURMURACIONES

El resultado observado en el cuadro 49 demuestra que junto con los resultados de la tabla anterior; la tabla 3.4.3.2 que los trabajadores de Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L. son conscientes de la gravedad de hacer murmuraciones entre los compañeros de trabajo y sus superiores por lo que se asume que también son conscientes de la gravedad si es que se les encontraran en tales actos Al igual que se evita las sanciones en todas las áreas, evitar las murmuraciones también es uniforme en todas las áreas. Por lo tanto el conocimiento de estos resultados; ayudara a que la percepción de los trabajadores hacia sus compañeros mejore junto con la confianza. (Ver anexo 4 tabla 30).



**GRÁFICA N°49: LOS TRABAJADORES TRASMITEN O ESPARCEN
MURMURACIONES EN LA EMPRESA.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°49: LOS TRABAJADORES TRASMITEN O ESPARCEN
MURMURACIONES EN LA EMPRESA.**

Murmuraciones.	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

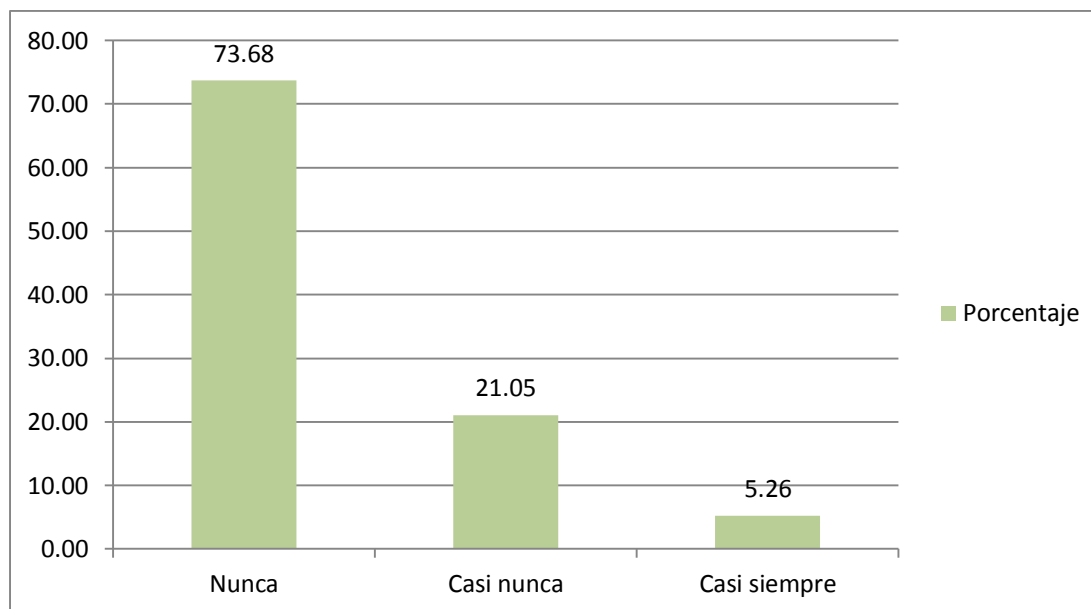
ELABORACIÓN: Propia

3.4.3.4. RESPONSABILIDAD

El resultado observado en el cuadro 50 demuestra que la gran mayoría de los trabajadores de Inversiones Agropecuarias San Juan no desean tomar responsabilidades por actividades que no cuenten con el visto bueno de su jefe de área; La única excepción ha resultado el área contable representado por la persona de la contadora que ha tomado decisiones en ausencia del gerente (declaración de impuestos y pago de los mismos) Esto reducirá cualquier intento por el momento de descentralizar operaciones y responsabilidades entre los trabajadores. (Ver anexo 4 tabla 31).



GRÁFICA N°50: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO RESPONSABILIDAD EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N°50: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO RESPONSABILIDAD EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.

Responsabilidad.	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	14	73.68
Casi nunca	4	21.05
Casi siempre	1	5.26
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

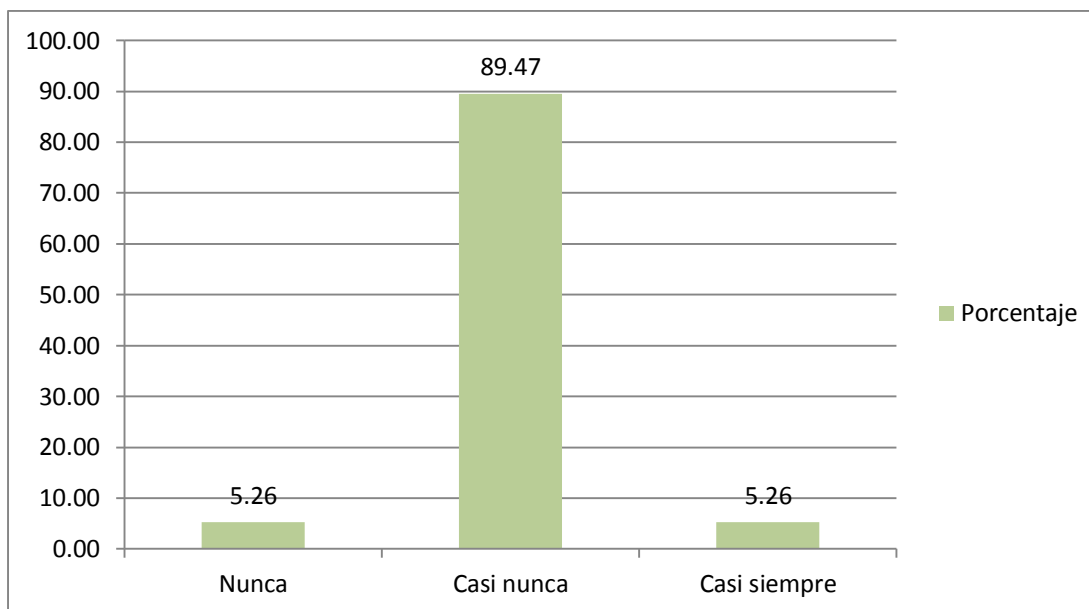
ELABORACIÓN: Propia

3.4.3.5. APORTES EN EL TRABAJO

El resultado observado en el cuadro 51 demuestra que existe poco interés en compartir conocimientos profesionales u afines con otros miembros de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan debido al poco clima laboral de camaradería que existe ; esto ayuda a evitar una colaboración a través de aportes a la empresa por lo que se asume que existe un egoísmo generado por diversas razones (falta de relaciones interpersonales con compañeros de trabajo y jefes de área) que merman la capacidad de innovación dentro de la empresa. Es una tendencia de egoísmo en todas las áreas que por el momento no está afectando al área administrativa debido a las responsabilidades que le obligan a realizar aportes. Esto no ayuda algún intento por la empresa en poder considerar en sus planes de desarrollo la capacitación de los trabajadores. (Ver anexo 4 tabla 32).



**GRÁFICA N°51: LOS TRABAJADORES HAN REALIZADO APORTES EN EL
DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°51: LOS TRABAJADORES HAN REALIZADO APORTES EN EL
DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.**

Aportes en el Trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	1	5.26
Casi nunca	17	89.47
Casi siempre	1	5.26
Total	19	100.00

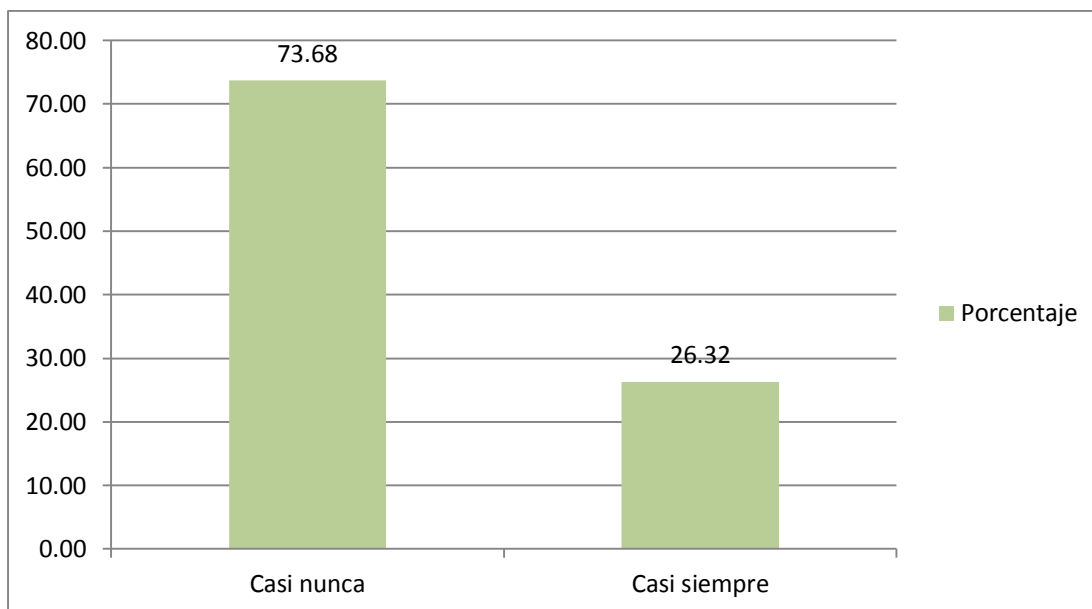
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.4.3.6. CAPACIDAD DE TRABAJO A PRESIÓN

El resultado observado en el cuadro 52 demuestra que aún existen muchas falencias a la hora de la exigencia de resultados en base a trabajo sobre presión. Los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan en ocasiones cuando se presentan emergencia sumadas a sus labores diarias han respondido negativamente aludiendo a falta de tiempo para realizar sus actividades normales por lo que se asume que existe una falta de entrenamiento en el personal para poder trabajar bajo presión en casos de emergencia. . Esta falta de capacidad se da especialmente entre los asistentes y un número importante de obreros (área de producción) debido a la inexperiencia de los primeros y la reticencia de incrementar los niveles de producción de los segundos por el trabajo adicional que significa. Esto disminuye las perspectivas en las que los jefes de área informen sobre las capacidades de respuesta de sus respectivas áreas que podría motivar cambios de personal. (Ver anexo 4 tabla 33).

GRÁFICA N°52: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO PODER TRABAJAR BAJO PRESIÓN EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N°52: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO PODER TRABAJAR BAJO PRESIÓN EN EL DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES.

Capacidad de Trabajo a Presión.	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	14	73.68
Casi siempre	5	26.32
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

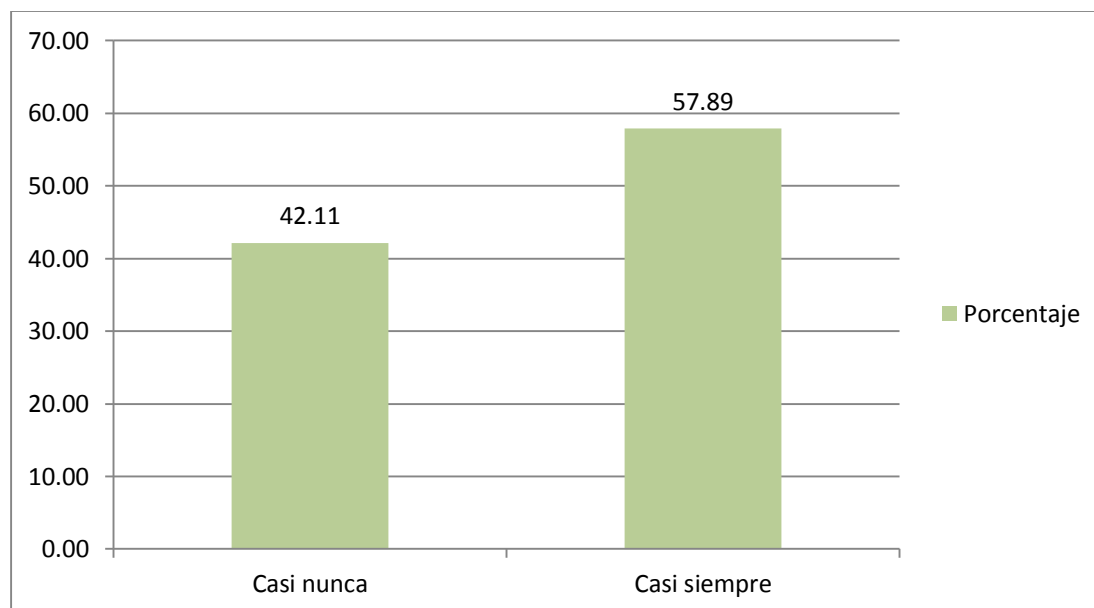
3.4.4. PROCEDIMIENTOS Y ASPECTOS FÍSICOS

3.4.4.1. RESPONSABILIDAD SOBRE MATERIALES

El resultado observado en el cuadro 53. demuestra que un buen número de los trabajadores saben utilizar y cuidar los diferentes medios que se las ha puesto a alcance para sus actividades diarias desde los útiles de escritorio y computadoras para el área administrativa hasta los equipos de seguridad para los trabajadores en el molino y área logística por lo que se puede asumir que los trabajadores de Inversiones Agropecuarias San Juan están bien entrenados para utilizar y cuidar los medios disponibles en la consecución de las metas planteadas pero que aun habiendo falencias en el cuidado esto debería ayudar por completo en la implementación de un plan de entrenamiento para el cuidado y mantenimiento de los materiales.



GRÁFICA N°53: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO RESPONSABILIDAD SOBRE LOS MATERIALES ENTREGADOS



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N°53: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO RESPONSABILIDAD SOBRE LOS MATERIALES ENTREGADOS.

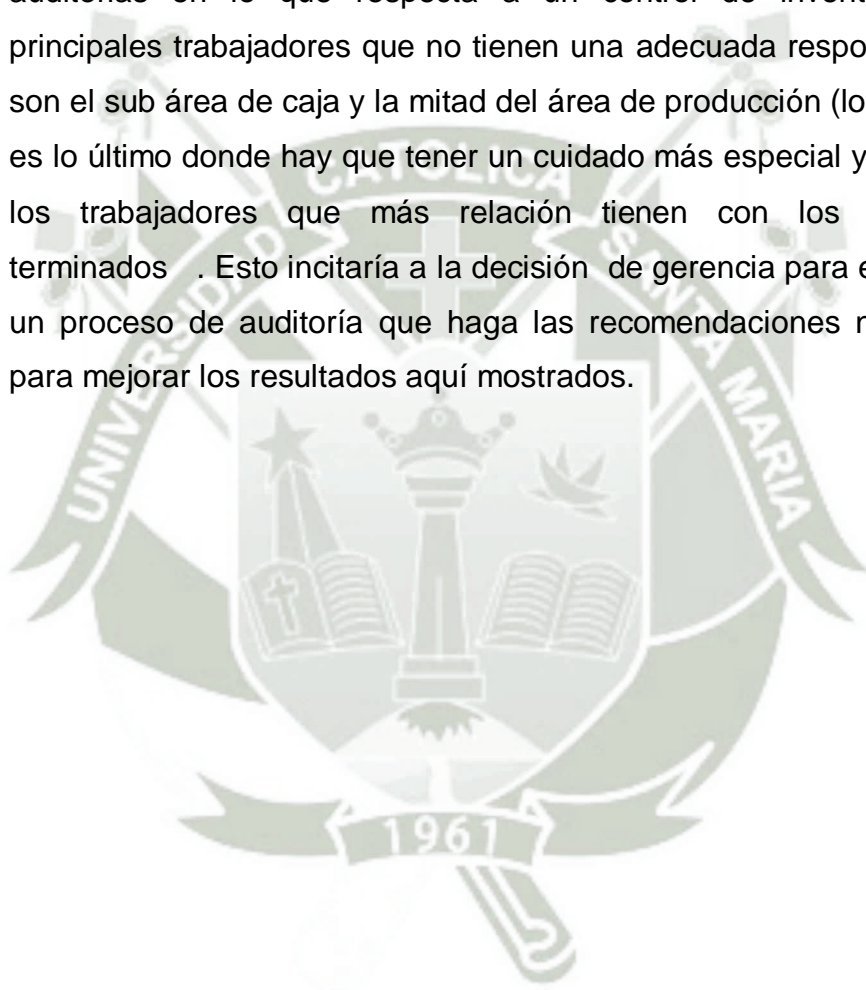
Responsabilidad sobre materiales	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	8	42.11
Casi siempre	11	57.89
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

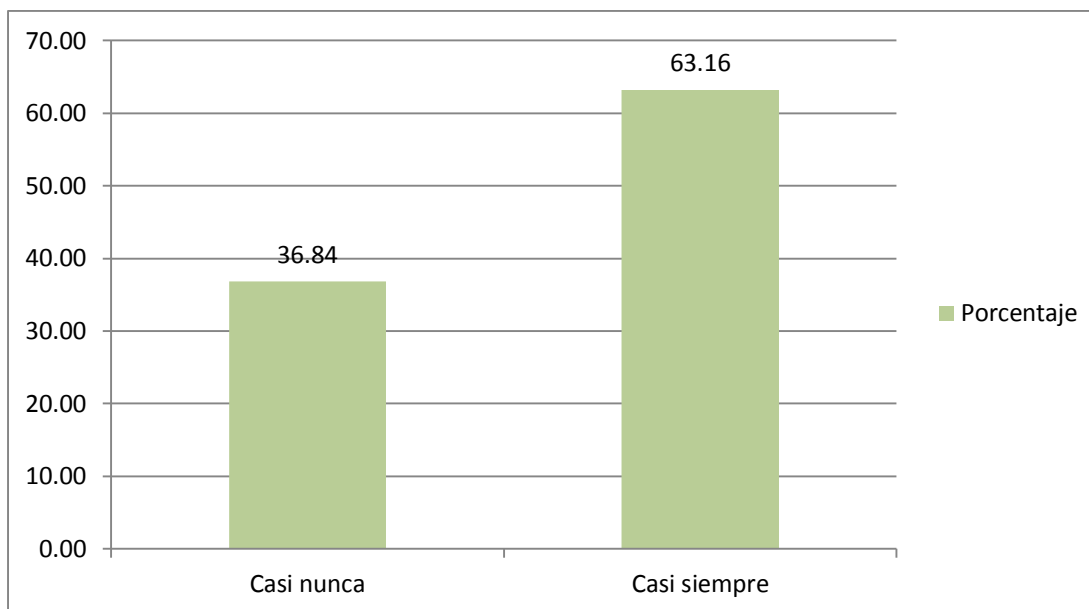
ELABORACIÓN: Propia

3.4.4.2. RESPONSABLE CON LOS PRODUCTOS

El resultado que se puede observar en el cuadro 54. demuestra que existen áreas que se preocupan específicamente por el control del inventario de los productos díganse las áreas administrativas mientras que en otras áreas debido a las actividades propias de esas áreas (logística- producción) no existe el cuidado suficiente para el control adecuado por lo que se asume que existen áreas vulnerables a auditorías en lo que respecta a un control de inventarios Los principales trabajadores que no tienen una adecuada responsabilidad son el sub área de caja y la mitad del área de producción (los obreros) es lo último donde hay que tener un cuidado más especial ya que son los trabajadores que más relación tienen con los productos terminados . Esto incitaría a la decisión de gerencia para el inicio de un proceso de auditoría que haga las recomendaciones necesarias para mejorar los resultados aquí mostrados.



GRÁFICA N°54: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTROL DE LOS PRODUCTOS



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N°54: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO RESPONSABILIDAD SOBRE EL CONTROL DE LOS PRODUCTOS

Responsable con los productos.	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	7	36.84
Casi siempre	12	63.16
Total	19	100.00

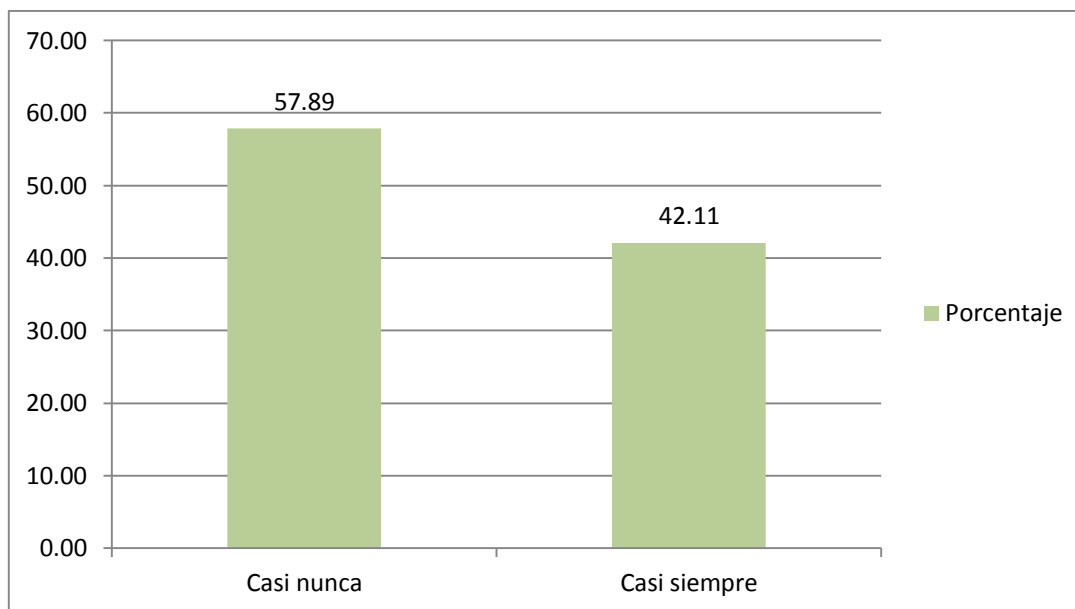
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.4.4.3. PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS

El resultado que se puede observar en el cuadro 55 demuestra que existen un problema en la aplicación de procedimientos administrativos aplicados en todas las áreas de la empresa, más de la mitad han tenido errores u omisiones en la aplicación de sus procedimientos que si bien exigen mayor tiempo también son necesarios para el control lo que aumenta la carga laboral en el área administrativa por lo que se asume que las áreas no pertenecientes al área administrativa son las que tiene falencias en aplicación de procedimientos debido a la falta de preocupación y desinterés de los trabajadores de esas áreas de Inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L.; estos trabajadores son en su mayor parte los obreros (área de producción) que no aplican los procedimientos diseñados por los responsables del área por considerarlos poco efectivos. Esto disminuirá la implementación de nuevos procedimientos recomendados por una eventual auditoría y recalcaría que el mayor problema de aplicación de procedimientos es en las áreas productivas (Ver anexo 4 tabla 34).

GRÁFICA N°55: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO UNA APLICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N°55: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO UNA APLICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS.

Procedimientos administrativos.	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	11	57.89
Casi siempre	8	42.11
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

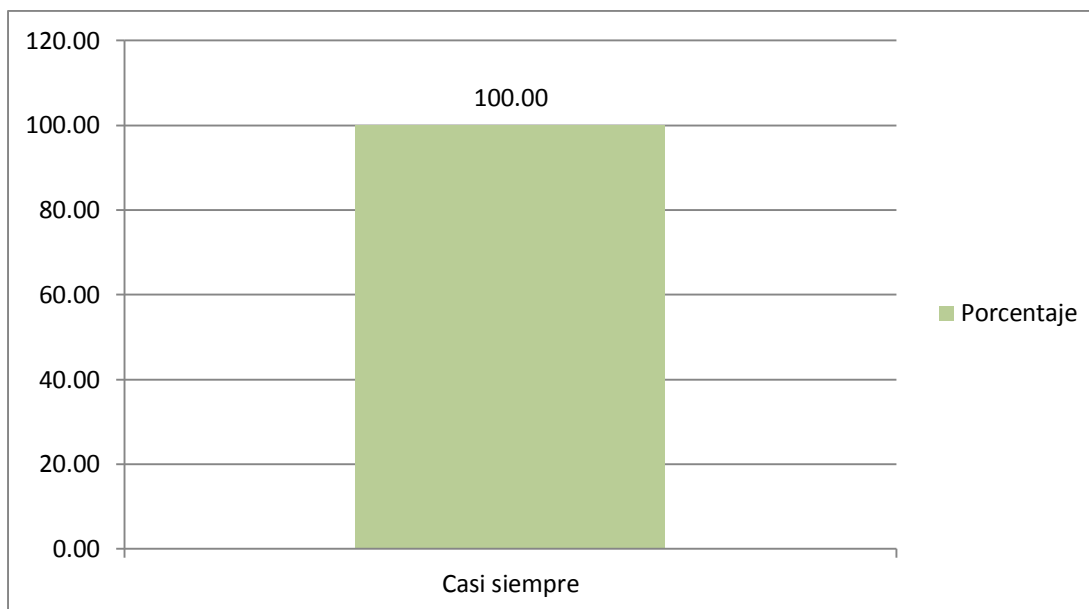
ELABORACIÓN: Propia

3.4.4.4. USO DEL EQUIPO DE TRABAJO

El resultado que se puede observar el cuadro 56 demuestra la completa confianza de todos los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan a la hora de usar sus equipos para la realización de sus actividades diarias que demandan sus puestos en las diversas áreas por lo que se asume que todos los trabajadores de la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan entienden la importancia fundamental del uso de sus equipos en el desempeño de sus labores. Estos resultados alientan por completo en el desarrollo de un plan de inversión específicamente de adquisición y renovación de equipos, con la seguridad de gerencia de realizar una adecuada inversión.



GRÁFICA N°56: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO UN ADECUADO USO DEL EQUIPO DE TRABAJO.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N°56: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO UN ADECUADO USO DEL EQUIPO DE TRABAJO.

Uso del Equipo de Trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

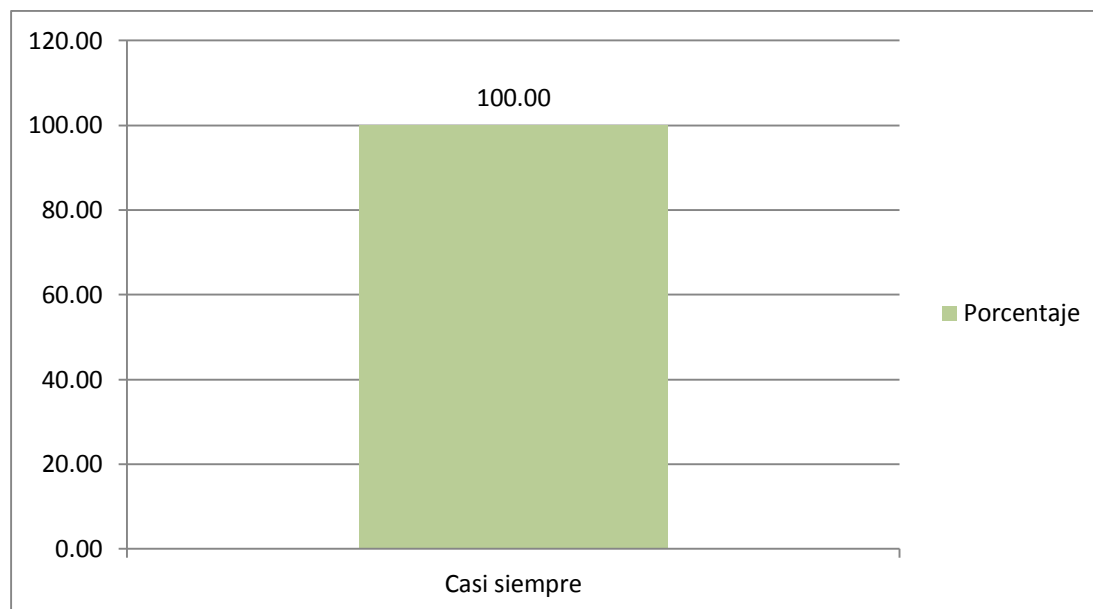
3.4.5. CAPACITACIÓN

3.4.5.1. CONOCIMIENTOS ADECUADOS

En el cuadro 57 se puede observar que los trabajadores de la empresa Agro Inversiones San Juan el 100% poseen los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto de trabajo que actualmente ocupan por ser rigurosos en el momento de la evaluación del personal, ya que la empresa busca tener trabajadores con los conocimientos adecuados para realizar un buen desempeño laboral. Esto impactaría como se mencionó en un punto anterior el planteamiento de incentivos económicos a los trabajadores con el mejor desempeño en la ejecución de sus labores.



GRÁFICA N°57: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO POSEER LOS CONOCIMIENTOS ADECUADOS PARA EL DESEMPEÑO DE SU LABOR.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N°57: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO POSEER LOS CONOCIMIENTOS ADECUADOS PARA EL DESEMPEÑO DE SU LABOR.

Conocimientos adecuados	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

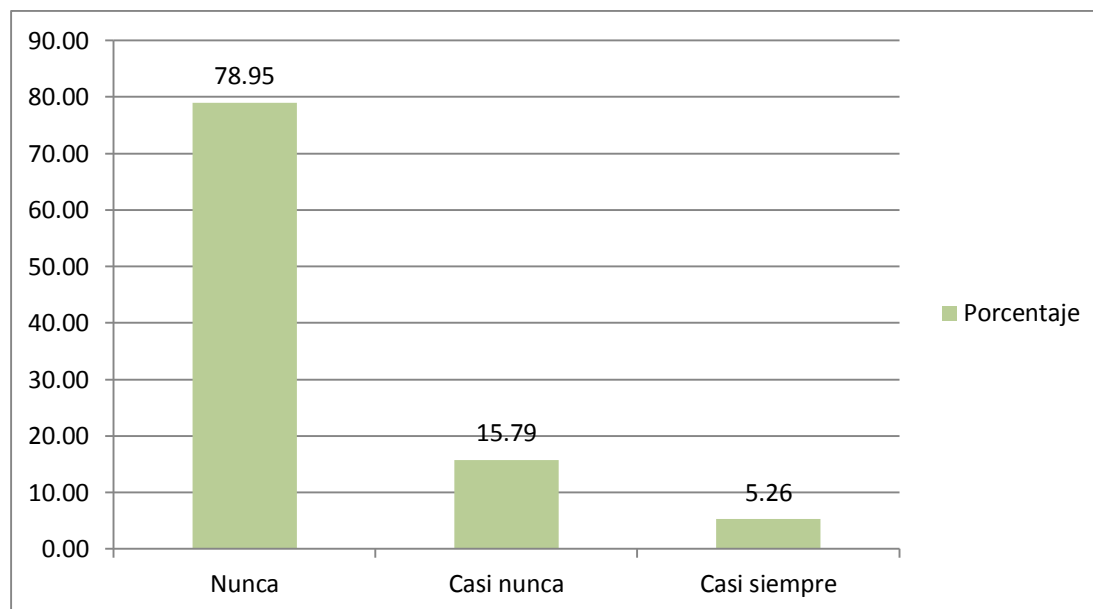
3.4.5.2. SUPERACIÓN ACADÉMICA

En el cuadro 58 se puede observar que el mayor porcentaje de trabajadores nunca pueden asistir a cursos de capacitación para superarse académicamente por tener un horario con accesibilidad complicada.

La tabla también muestra que el mínimo de porcentaje de los trabajadores cuando realizan sus capacitaciones es en el caso de ser virtual. Esto impactaría a la hora de considerar por parte de los jefes las posibilidades de ajustes de horario para poder brindar la oportunidad a los trabajadores de poder desarrollar profesionalmente.



GRÁFICA N°58: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO TENER LOS DESEOS DE UNA SUPERACIÓN ACADÉMICA.



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

CUADRO N°58: LOS TRABAJADORES HAN DEMOSTRADO TENER LOS DESEOS DE UNA SUPERACIÓN ACADÉMICA.

Superación Académica.	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	15	78.95
Casi nunca	3	15.79
Casi siempre	1	5.26
Total	19	100.00

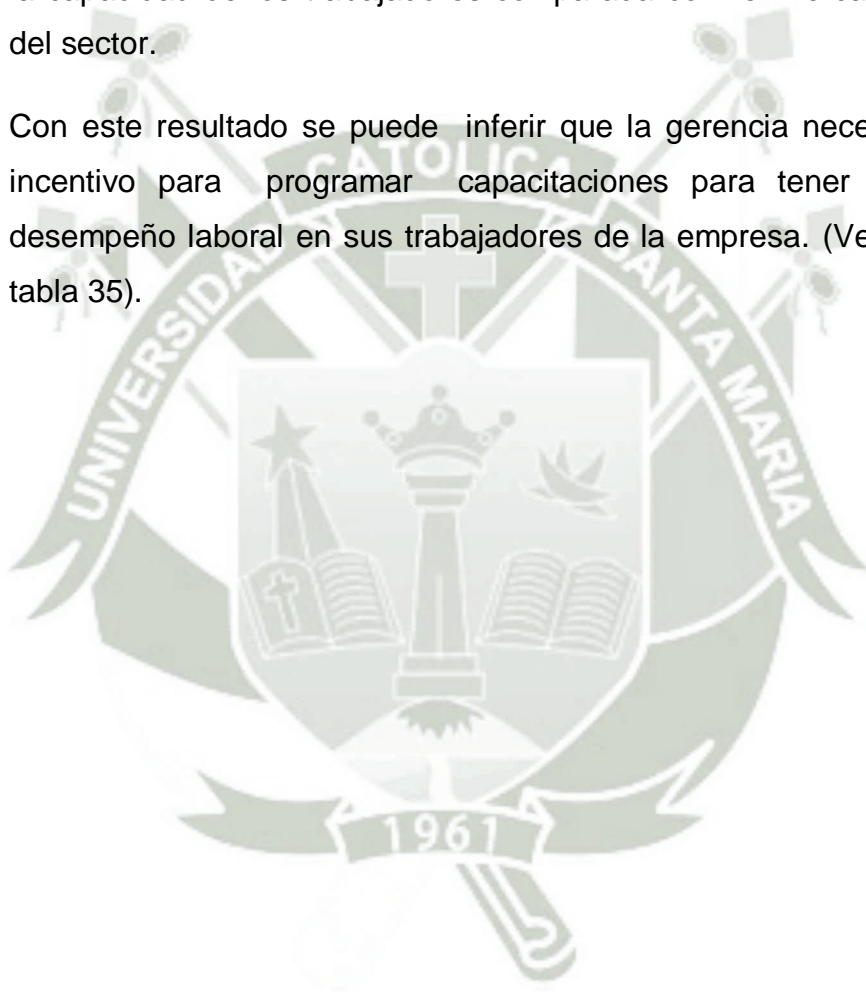
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.4.5.3. PARTICIPA EN CAPACITACIONES PROGRAMADAS

En el cuadro 59 se puede observar claramente que el 100% de los trabajadores no participan en capacitaciones programadas por no llevarse a cabo en la empresa y recibiendo solo información en las reuniones que se dan a todos los trabajadores, las mismas que no son con frecuencia. Esto es una tendencia general en todas las áreas desde la administrativa hasta la productiva lo que en el futuro limitaría la capacidad de los trabajadores comparada con el mercado laboral del sector.

Con este resultado se puede inferir que la gerencia necesitaba el incentivo para programar capacitaciones para tener un mejor desempeño laboral en sus trabajadores de la empresa. (Ver anexo 4 tabla 35).



**GRÁFICA N°59: LOS TRABAJADORES HAN PARTICIPADO EN LAS
CAPACITACIONES PROGRAMADAS.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°59: LOS TRABAJADORES HAN PARTICIPADO EN LAS
CAPACITACIONES PROGRAMADAS.**

Participa en capacitaciones programadas.	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.4.5.4. APLICA NUEVOS CONOCIMIENTOS

En el cuadro 60 se puede observar que los trabajadores en su totalidad siempre aplican nuevos conocimientos en su lugar de trabajo esto principalmente para mejorar los resultados en sus áreas. Por lo que podemos inferir que los trabajadores son personas capacitadas que tienen claro que la innovación en procedimientos ayuda a la Empresa y a ellos mismos por lo que muestran un buen desempeño laboral. También es importante recalcar que en la empresa se realizan con muy poca frecuencia eventos de capacitación; lo que denota el esfuerzo de los trabajadores de una capacitación continua que está corriendo en este momento por su cuenta.



**GRÁFICA N°60: LOS TRABAJADORES HAN APLICADO NUEVOS
CONOCIMIENTOS EN EL DESARROLLO DE SUS LABORES.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°60: LOS TRABAJADORES HAN APLICADO NUEVOS
CONOCIMIENTOS EN EL DESARROLLO DE SUS LABORES.**

Aplica nuevos conocimientos.	Frecuencia	Porcentaje
Casi siempre	19	100.00

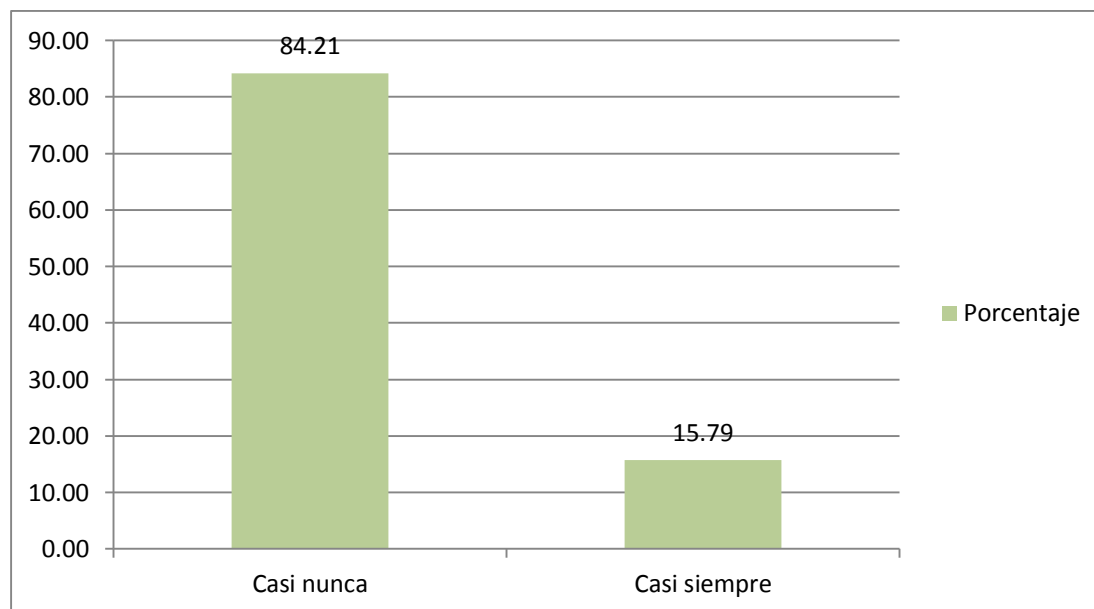
FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.4.5.5. INVESTIGA CON RELACIÓN A SU TRABAJO

El cuadro 61 indica que la mayoría de los trabajadores casi nunca investigan con relación a su trabajo por lo que se puede asumir las labores que realizan son rutinarias y de procedimiento por lo que no les es necesario investigar más para tener un mejor aporte en su trabajo, Este planteamiento es lo que existe en la mente de dos principales grupos : obreros y los asistentes debido a que los primeros con el trabajo consideran que la producción ya es la adecuada y los segundos es su poca experiencia que no les de esta forma Por esto es que se puede asumir que si se les daría algunos incentivos por aportar mejores ideas en beneficio del desempeño laboral, los trabajadores y la empresa estarían más satisfechos con los resultados; esto ayuda en el desempeño siempre y cuando sea trabajado los incentivos de una forma adecuada por parte de los jefes de área.

**GRÁFICA N°61: LOS TRABAJADORES HAN INVESTIGADO PARA EL
DESEMPEÑO DE SUS LABORES.**



FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

**CUADRO N°61: LOS TRABAJADORES HAN INVESTIGADO PARA EL
DESEMPEÑO DE SUS LABORES.**

Investiga con relación a su Trabajo.	Frecuencia	Porcentaje
Casi nunca	16	84.21
Casi siempre	3	15.79
Total	19	100.00

FUENTE: Encuesta a trabajadores

ELABORACIÓN: Propia

3.5. RELACIÓN DE LA SATISFACCIÓN CON PRODUCTIVIDAD

3.5.1. IDENTIDAD CON LA EMPRESA Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD

CORRELACIONES	PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
SE IDENTIFICA CON LA MISIÓN Y VISIÓN	.449
SU TRABAJO AYUDA A ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA	.143
LOS VALORES DE LA EMPRESA ESTÁN ACORDE A LOS SUYOS	.204
SE SIENTE IDENTIFICADO CON LA EMPRESA	,840**
SE SIENTE COMPROMETIDO CON LOGRAR LAS METAS DE LA EMPRESA	,667**
SATISFACCIÓN DE IDENTIDAD	,657**

Podemos observar que a diferencia de la mínima relación que tiene el trabajador con su trabajo si ayuda a alcanzar los objetivos de la empresa, las demás variables en su mayoría tienen relación directa resaltando aún más la identificación que tienen los trabajadores con la empresa y su compromiso para lograr las metas, por lo que su influencia es alta lo cual nos indica que si los trabajadores consideran que la gerencia de la empresa se interesa por mejorar dichas variables, los trabajadores elevarían tanto su desempeño como su eficiencia y consecuentemente lograrían un resultado beneficioso incrementando la productividad, pues los alienta y los mantiene a la expectativa de los cambios y mejoras para su desempeño laboral.

3.5.2. POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD

CORRELACIONES	PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
EL TRATO QUE RECIBE DE PARTE DE SUS JEFES ES CORDIAL	,475*
SIENTE QUE ESTA TRABAJANDO MÁS DE LO QUE DEBIERA	.294
EL HORARIO DE TRABAJO SE ACOMODA A SUS NECESIDADES	.244
LA EMPRESA RECONOCE EL TRABAJO QUE REALIZA	.220
SATISFACCIÓN CON LAS POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	.403

Podemos observar que el resultado con menor relación a la productividad es el reconocimiento del trabajo que realizan, contrariamente con el trato que reciben de parte de sus jefes, tiene relación directa lo que nos indica que para los trabajadores depende del jefe alentarlos a expresar sus opiniones informar sus incomodidades dándoles un trato más amical, conllevaría a una mejora de las actitudes debido a que para ellos constituye una oportunidad para expresar lo que sienten y también una muestra de interés por el bienestar de los trabajadores de tal manera que se podría identificar los problemas que puedan surgir y modificar o reorientar algunos planes de acción teniendo como resultado influencia positiva con la productividad de la empresa.

3.5.3. BENEFICIOS LABORALES Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD

CORRELACIONES	PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
LA REMUNERACIÓN / SUELDO QUE RECIBE ESTA ACORDE AL TRABAJO QUE REALIZA	.203
SU SUELDO CUBRE SUS EXPECTATIVAS ECONÓMICAS	.067
SATISFACCIÓN CON LOS BENEFICIOS LABORALES	.066

Observamos en este punto se hace referencia al sistema de salarios que para los trabajadores el sueldo en comparación con las expectativas económicas es mínimo obteniendo este resultado ya que las comparaciones sociales dentro y fuera de la empresa permitieron al trabajador establecer lo que debería ser con respecto a su salario versus lo que perciben, contrariamente de su apreciación por la remuneración que perciben en relación a sus tareas realizadas tiene relación directa con la productividad, quedando demostrado que el sueldo que perciben los trabajadores no causa mayor insatisfacción, pero debe ser considerada por el gerente ya que si los trabajadores sienten que sus esfuerzos son apreciados y que están vinculados en forma estrecha a las recompensas que valoran, la gerencia habrá optimizado las capacidades motivacionales de sus procedimientos y prácticas de evaluación del desempeño, formación, desarrollo, reconocimientos y remuneración.

3.5.4. RELACIÓN CON LA AUTORIDAD Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD

CORRELACIONES	PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
SU JEFE ES COMPRENSIVO CON USTED	.340
CUANDO HA TENIDO ALGÚN PROBLEMA LE HAN DADO PERMISO	.398
MANTIENE UNA BUENA RELACIÓN CON SU JEFE	.303
SATISFACCIÓN CON LAS RELACIONES CON LA AUTORIDAD	.389

Se puede observar que los resultados de la satisfacción de los trabajadores y su influencia con la relación de los trabajadores con la autoridad no es muy directa, pero si queremos lograr mayor productividad es importante el nivel de satisfacción en todas las variables por lo que es necesario la capacidad del jefe para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan, y que ofrece un trato a la medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo que es coherente con la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito teniendo como resultado positivo el incremento de la productividad.

3.5.5. RELACIÓN CON COMPAÑEROS Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD

CORRELACIONES	PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
LA RELACIÓN CON COMPAÑEROS Y JEFE ES AGRADABLE	.084
EL CLIMA LABORAL QUE SE MANEJA EN LA EMPRESA ES AGRADABLE	.318
SIENTE QUE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO SON SOLIDARIOS	.426
CONFÍA EN SUS COMPAÑEROS AL REALIZAR TRABAJO EN GRUPO	.333
SATISFACCIÓN CON RELACIÓN CON SUS COMPAÑERO	,477*

Podemos observar el resultado general del cuadro la relación que tiene es directa haciendo notar los trabajadores que si influye, por lo que se debe tomar en cuenta y para lograr una mejor productividad, incentivar mejores relaciones entre compañeros ya que Las relaciones humanas crean y mantienen entre los individuos relaciones cordiales, vínculos amistosos basados en ciertas reglas aceptadas por todos y, fundamentalmente, en el reconocimiento y respeto de la personalidad humana. Así, el problema de la convivencia se reduce a los términos del respeto recíproco que es uno de los engranajes esenciales de las relaciones humanas, el buen trato con los semejantes y el respeto a las opiniones de los subordinados.

3.5.6. DESEMPEÑO DE TAREAS Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD

CORRELACIONES	PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
SE SIENTE ORGULLOSO DEL TRABAJO QUE REALIZA	.227
CONOCE LA IMPORTANCIA DE SU TRABAJO PARA LA INSTITUCIÓN	.088
SE SIENTE PRODUCTIVO CUANDO REALIZA SU TRABAJO	.407
ESTÁ DE ACUERDO CON “SU TRABAJO ES IMPORTANTE PARA LA EMPRESA”	.148
SATISFACCIÓN CON EL DESEMPEÑO DE TAREAS	.291

El resultado que podemos observar nos indica que la relación de la satisfacción de los trabajadores con el desempeño de tareas que realizan en el trabajo no tiene mayor influencia con la productividad pero se debe tener en cuenta que incentivando la importancia que puede significar su trabajo realizado y motivarlos que se sientan productivos podrían estar satisfechos y mejorarían los resultados elevando su productividad. Esto implicaría la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente y desarrollo de habilidades. “Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos”.

3.5.7. DESARROLLO PERSONAL Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD

CORRELACIONES	PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
TIENE LA OPORTUNIDAD DE HACER UNA CARRERA EN LA EMPRESA	.258
SIENTE QUE ESTA CAPACITADO PARA REALIZAR SU TRABAJO	.440
MANTIENE UNA ACTITUD POSITIVA ANTE LOS CAMBIOS DE LA EMPRESA	.141
SE SIENTE CÓMODO REALIZANDO LAS ACTIVIDADES RELATIVAS A SU PUESTO DE TRABAJO	,660**
SATISFACCIÓN CON EL DESARROLLO PERSONAL	,500*

Podemos observar que los trabajadores a diferencia de las demás sub variables muestran una relación directa en la comodidad que realizan en sus actividades relativas a su puesto de trabajo, por lo que se debe considerar las promociones o ascensos que darían la oportunidad para el crecimiento personal, mayor responsabilidad e incrementan el estatus social de la persona.

En este rubro también es importante la percepción de justicia que se tenga con respecto a la política que sigue la organización. El gerente deben elegir la forma de evaluar y premiar a los empleados, capacitarlos y como estas decisiones influyen en su comportamiento, deben asegurarse de que se encuentren satisfechos para mejorar los resultados en la productividad de la empresa.

3.5.8. CONDICIONES FÍSICAS Y SU INFLUENCIA CON LA PRODUCTIVIDAD

CORRELACIONES	PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
SE LE BRINDA EL MATERIAL NECESARIO PARA REALIZAR SUS FUNCIONES	.343
TIENE ESPACIO SUFICIENTE PARA REALIZAR SUS ACTIVIDADES	,475*
EL LUGAR DONDE TRABAJA LO MOTIVA A REALIZAR MEJOR SUS TAREAS	,475*
SATISFACCIÓN CON CONDICIONES FÍSICAS	,558*

Se puede observar que la relación de la satisfacción entre las condiciones físicas de la empresa es directa por lo que es relevante para la productividad de la empresa, motivo por el que se debe proporcionar las condiciones físicas, ambientales, materias primas y instalaciones adecuadas por lo que el ambiente general de una organización puede influir grandemente en la actitud y energía del colectivo laboral. Las buenas condiciones físico- ambientales de trabajo tienen una gran incidencia sobre la productividad y mejoran el nivel motivacional de sus empleados y su identificación con la empresa.

Los trabajadores se interesan en su ambiente de trabajo tanto para el bienestar Personal como para facilitar el hacer un buen trabajo. Por lo que está demostrado que los trabajadores prefieren ambientes físicos que no sean peligrosos e incómodos. La temperatura, la luz, el ruido, y otros factores ambientales no deberían estar tampoco en el extremo, pero sí instalaciones limpias y más o menos modernas, con herramientas y equipos adecuados que permitan realizar un desempeño eficaz y de acuerdo a las necesidades requeridas.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

Se puede aseverar que la satisfacción laboral si influye de una forma directa con la productividad de la empresa inversiones Agropecuarias San Juan E.I.R.L por que la identidad con la empresa, el bienestar laboral, relaciones interpersonales y las condiciones físicas. Tienen una relación directa con las perspectivas de productividad del gerente general.

SEGUNDA:

Los resultados demostraron que la identificación con la empresa y el desarrollo personal de cada trabajador determinan el nivel de productividad de cada uno, aseverando dicha conclusión en razón a los resultados directos encontrados y los resultados variados de cada área (área de producción y área administrativa.)

TERCERA:

Se puede aseverar que las condiciones físicas; “dígase de la distribución de espacio y asignación de materiales”, cumplen un papel crítico en la productividad. Debido a que los resultados arrojados en esta investigación demuestran que es el principal motivo de algunas falencias en la productividad.

CUARTA:

Se puede aseverar con los resultados de la investigación y comparando el nivel de remuneraciones y beneficios de la empresa con el mercado laboral del sector de ventas de insumos agropecuarios, que los beneficios laborales tienen poca influencia en el nivel de la productividad.

QUINTA:

Podemos afirmar que, después de analizar los resultados obtenidos en la investigación de las relaciones interpersonales con sus superiores y sus compañeros de trabajo, no comprometen los resultados de cada trabajador con su resultado en la productividad por la perspectiva positiva para el gerente sobre los resultados de los trabajos grupales.

RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Formular un nuevo plan administrativo que mejore la situación laboral de los trabajadores y que sea preciso a la hora de atacar las falencias encontradas en esta investigación

SEGUNDA:

Dentro del plan administrativo debe diseñarse programas de capacitación para cada tipo de área para mejorar su desarrollo personal y como consecuencia incrementar su identificación con la empresa y mejorar la productividad

TERCERA:

Se recomienda realizar la formulación e implementación de un plan de inversión diseñado específicamente para mejorar las instalaciones físicas de las 2 áreas (productiva y administrativa). Debe buscar mejorar sustancialmente la sensación de comodidad de los trabajadores por consiguiente, la inversión a realizarse deberá ser considerable.

CUARTA:

Se recomienda que en el nuevo plan administrativo las remuneraciones y los incentivos no sufran mayores variaciones debido a que los resultados demuestran que se encuentran en este momento en un punto adecuado y no requieren mayor atención.

QUINTA:

Recomendamos que en el nuevo plan administrativo, también se deje sin mayores variaciones los procedimientos establecidos para los trabajos grupales de cada área debió a que actualmente no se presentan mayores problemas en el desarrollo de estos.



BIBLIOGRAFÍA

- 1) *Boquera, José María (1992) "Derecho administrativo. Madrid: Civitas"*
- 2) *Chiavenato Idalberto, (2004) "Introducción a la teoría general de la administración, 7a. ed., McGraw-Hill Interamericana, 2004, p. 10."*
- 3) *Fernando Casanova (2008) "formación profesional, productividad y trabajo decente boletín n°153cinterformintevideo"*
- 4) *Fleitman Jack (2000) "Negocios Exitosos" McGraw Hill*
- 5) *George w.(2001) "Reconocimiento. Diccionario de la Lengua Española (22ª ed.). Madrid: Real Academia Español."*
- 6) *John C. Maxwell (2010) "El poder de las relaciones"*
- 7) *John C. Maxwell (2010) "El poder de las relaciones"*
- 8) *Ladd, John (1967). "Loyalty. In Paul Edwards. The Encyclopedia of Philosophy 5. Macmillan. p. 97".*
- 9) *Larrañaga, Pablo, (2000)"El concepto de responsabilidad, Fontamara, México, D.F.,"*
- 10) *Michael Porter (1979) "Ambiente de Trabajo"*
- 11) *Randall, G. (2003). "Principios De Marketing"*
- 12) *Richino, S. (2006). "Selección de Personal. Cuadernos de evaluación psicológica. Argentina: Paidós"*
- 13) *Robbins, L., & Villegas, (1944)."Ensayo sobre la naturaleza y significación de la ciencia económica. Fondo de culturaeconómica"*
- 14) *Robbins, Stephen. (1999) "Comportamiento Organizacional, 8a. ed. prentice hall, México."*
- 15) *Según la gran enciclopedia de administración de personal*
- 16) *Stanton, Etzel y Walker, (2004) "Fundamentos de Marketing 13a Edición, Editorial McGraw Hill, 2004, Pág. 668."*
- 17) *Ulrich, Dave, &Zadunaisky, Gabriel. (1997). "Recursos humanos champions. Ediciones Granica S.A."*
- 18) *Werther, W. & Davis, K. (2000). "Administración de Personal y Recursos Humanos. México: McGraw-Hill Interamericana."*

ANEXOS

ANEXO Nº 1: CRONOGRAMA DE LA INVESTIGACIÓN

ACTIVIDADES	Octubre				Noviembre				Diciembre				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Elaboración del plan de tesis													
Presentación del plan de tesis													
Aprobación del plan de tesis													
Designación de jurados													
Observaciones													
Tabulación de la información													
Análisis de la información													
Elaboración del borrador de tesis													
Presentación del borrador de tesis													
Aprobación de la tesis													
Sustentación de la tesis													

ELABORACIÓN: Propia



ANEXO Nº 2: CUESTIONARIO PARA EL TRABAJADOR

IDENTIDAD CON LA EMPRESA	1	Se identifica con la misión y visión de Inversiones Agropecuarias San Juan	
	2	Se siente satisfecho con el trabajo que realiza, ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos de la empresa	
	3	Los valores de la organización están acordes a los suyos	
	4	Se siente identificado con la empresa Inversiones Agropecuarias San Juan	
	5	Se siente comprometido con lograr las metas de la empresa	
POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS	6	El trato que recibe de parte de sus jefes es cordial	
	7	Siente que esta trabajando más de lo que debiera	
	8	El horario de trabajo se acomoda a sus necesidades y requerimientos	
	9	La empresa reconoce el trabajo que realiza	
BENEFICIOS LABORALES	10	La remuneración/sueldo que recibe esta acorde al trabajo que realiza	
	11	Su sueldo le permite alcanzar sus expectativas económicas de una vida digna	
RELACION CON LA AUTORIDAD	12	Su jefe es comprensivo con usted	
	13	Cuando ha tenido algún problema familiar o personal le han dado permiso	
	14	Mantiene una buena relación con su jefe	
RELACION CON COMPAÑEROS	15	La relación con compañeros y jefe es agradable y facilita la convivencia diaria	
	16	El clima laboral que se maneja en la empresa es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones	
	17	Siente que sus compañeros de trabajo son solidarios	
	18	Confía en sus compañeros para realizar cualquier trabajo en grupo	
DESEMPEÑO DE TAREAS	19	Se siente orgulloso del trabajo que realiza	
	20	Conoce la importancia de su trabajo para la institución.	
	21	Se siente productivo cuando realiza su trabajo	
	22	Está de acuerdo con la afirmación "su trabajo es importante para la empresa"	
DESARROLLO PERSONAL	23	Por la satisfacción que tiene de su trabajo, considera que tiene la oportunidad de hacer una carrera dentro de la institución	
	24	Siente que esta capacitado para realizar el trabajo encomendado	
	25	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la institución	
	26	En la empresa se le capacita para realizar adecuadamente sus actividades	
	27	Se siente cómodo realizando las actividades relativas a su puesto de trabajo	
CONDICIONES FÍSICAS	28	Se le brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones	
	29	El espacio que tiene es el suficiente para realizar sus actividades	
	30	La distribución del lugar donde trabaja lo motiva a realizar mejor sus tareas	

Muchas Gracias por su Colaboración

ENCUESTA PARA EL JEFE

Nombre del evaluado: _____

Puesto: _____ Unidad _____

La presente encuesta tiene la finalidad de medir la productividad de sus colaboradores, por lo que a continuación encontrará una serie de afirmaciones las cuales deberá leer y marcar lo que considere que hace el trabajador: (1) Nunca; (2) Casi Nunca; (3) Casi Siempre; (4) Siempre

RELACION CON COMPAÑEROS	1	Comparte sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.	
	2	Mantiene buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.	
	3	Acepta la ayuda de otros para superar las metas establecidas.	
	4	Aplica sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.	
	5	Le gusta participar en actividades en grupo.	
	6	Falta a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.	
IDENTIFICACION CON LA EMPRESA	7	Aplica los valores institucionales en su puesto de trabajo.	
	8	Es puntual con la entrega de trabajos que se le asignan.	
	9	Aunque no se le solicite, brinda más tiempo del requerido.	
	10	Mantiene una actitud positiva ante los cambios que se generan en la organización.	
	11	Participa con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.	
RELACION CON SUS SUPERIORES	12	Es leal con sus superiores.	
	13	Evita ser sancionado por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.	
	14	Evita hacer murmuraciones de sus compañeros y superiores.	
	15	En ausencia de su inmediato superior asume la responsabilidad.	
	16	Efectúa aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su unidad.	
	17	Posee la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.	
PROCEDIMIENTO S Y ASPECTOS FISICOS	18	Mantiene el control físico y administrativo sobre el material, equipo y enseres con responsabilidad	
	19	Mantiene el control físico y administrativo sobre mercaderías y/o productos	
	20	Cumple con los procedimientos administrativos establecidos en la unidad.	
	21	Hace buen uso del equipo e instrumentos de Trabajo.	
CAPACITACION	22	Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.	
	23	Se preocupa por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.	
	24	Participa con entusiasmo y atención a las capacitaciones programadas.	
	25	Aplica nuevos conocimientos en su lugar de trabajo.	
	26	Consulta e investiga manuales que tengan relación con su trabajo.	

Remuneración del Evaluado: _____

ANEXO Nº 3: RESULTADO DE CORRELACIONES

CORRELACIONES	TOTAL PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES
SATISFACCIÓN CON IDENTIDAD	,657**
SATISFACCIÓN CON POLÍTICAS DE LA EMPRESA	.403
SATISFACCIÓN CON BENEFICIOS LABORALES	.066
SATISFACCIÓN CON RELACIÓN CON LA AUTORIDAD	.389
SATISFACCIÓN CON RELACIÓN CON COMPAÑEROS	,477*
SATISFACCIÓN CON EL DESEMPEÑO DE TAREAS	.291
SATISFACCIÓN CON EL DESARROLLO PERSONAL	,500*
SATISFACCIÓN CON LAS CONDICIONES FÍSICAS DE LA EMPRESA	,558*
TOTAL SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES	,656**

ANEXO Nº 4: TABLAS CRUZADAS

**TABLA 1 EDAD*SE IDENTIFICA CON LA MISIÓN Y VISIÓN tabulación
cruzada**

			SE IDENTIFICA CON LA MISIÓN Y VISIÓN		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
EDAD	21	Recuento	0	2	2
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	25	Recuento	0	1	1
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	28	Recuento	1	1	2
		% dentro de EDAD	50.0%	50.0%	100.0%
	30	Recuento	1	0	1
		% dentro de EDAD	100.0%	0.0%	100.0%
	31	Recuento	1	3	4
		% dentro de EDAD	25.0%	75.0%	100.0%
	32	Recuento	1	2	3
		% dentro de EDAD	33.3%	66.7%	100.0%
	35	Recuento	3	0	3
		% dentro de EDAD	100.0%	0.0%	100.0%
	36	Recuento	0	1	1
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	38	Recuento	0	1	1
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	39	Recuento	0	1	1
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
Total		Recuento	7	12	19
		% dentro de EDAD	36.8%	63.2%	100.0%



TABLA 2 EDAD*SUS VALORES SON ACORDE A LOS DE LA EMPRESA
tabulación cruzada

			SUS VALORES SON ACORDE A LOS DE LA EMPRESA		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
EDAD	21	Recuento	0	2	2
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	25	Recuento	0	1	1
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	28	Recuento	1	1	2
		% dentro de EDAD	50.0%	50.0%	100.0%
	30	Recuento	1	0	1
		% dentro de EDAD	100.0%	0.0%	100.0%
	31	Recuento	0	4	4
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	32	Recuento	0	3	3
	% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%	
35	Recuento	2	1	3	
	% dentro de EDAD	66.7%	33.3%	100.0%	
36	Recuento	0	1	1	
	% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%	
38	Recuento	0	1	1	
	% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%	
39	Recuento	0	1	1	
	% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%	
Total	Recuento	4	15	19	
	% dentro de EDAD	21.1%	78.9%	100.0%	



**TABLA 3 EDAD*SE SIENTE COMPROMETIDO CON LOGRAR LAS METAS DE LA EMPRESA tabulación
cruzada**

			SE SIENTE COMPROMETIDO CON LOGRAR LAS METAS DE LA EMPRESA				Total
			Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	
EDAD	21	Recuento	0	1	1	0	2
		% dentro de EDAD	0.0%	50.0%	50.0%	0.0%	100.0%
	25	Recuento	0	0	0	1	1
		% dentro de EDAD	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	28	Recuento	0	2	0	0	2
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	30	Recuento	0	0	1	0	1
		% dentro de EDAD	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	31	Recuento	1	3	0	0	4
		% dentro de EDAD	25.0%	75.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	32	Recuento	1	1	1	0	3
		% dentro de EDAD	33.3%	33.3%	33.3%	0.0%	100.0%
	35	Recuento	2	0	1	0	3
		% dentro de EDAD	66.7%	0.0%	33.3%	0.0%	100.0%
	36	Recuento	0	1	0	0	1
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%
	38	Recuento	0	0	1	0	1
		% dentro de EDAD	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	39	Recuento	0	0	1	0	1
		% dentro de EDAD	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
Total		Recuento	4	8	6	1	19
		% dentro de EDAD	21.1%	42.1%	31.6%	5.3%	100.0%



**TABLA 4 EDAD*EL SUELDO QUE RECIBE ESTA ACORDE AL TRABAJO QUE
REALIZA tabulación cruzada**

			EL SUELDO QUE RECIBE ESTA ACORDE AL TRABAJO QUE REALIZA		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
EDAD	21	Recuento	0	2	2
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	25	Recuento	0	1	1
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	28	Recuento	0	2	2
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	30	Recuento	1	0	1
		% dentro de EDAD	100.0%	0.0%	100.0%
	31	Recuento	0	4	4
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	32	Recuento	1	2	3
		% dentro de EDAD	33.3%	66.7%	100.0%
	35	Recuento	1	2	3
		% dentro de EDAD	33.3%	66.7%	100.0%
36	Recuento	0	1	1	
	% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%	
38	Recuento	0	1	1	
	% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%	
39	Recuento	0	1	1	
	% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%	
Total	Recuento	3	16	19	
	% dentro de EDAD	15.8%	84.2%	100.0%	



TABLA 5 EDAD*SU JEFE ES COMPRESIVO CON USTED tabulación cruzada

		SU JEFE ES COMPRESIVO CON USTED		Total	
		Nunca	Casi nunca		
EDAD	21	Recuento	0	2	2
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	25	Recuento	0	1	1
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	28	Recuento	0	2	2
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	30	Recuento	1	0	1
		% dentro de EDAD	100.0%	0.0%	100.0%
	31	Recuento	0	4	4
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	32	Recuento	1	2	3
	% dentro de EDAD	33.3%	66.7%	100.0%	
35	Recuento	1	2	3	
	% dentro de EDAD	33.3%	66.7%	100.0%	
36	Recuento	0	1	1	
	% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%	
38	Recuento	0	1	1	
	% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%	
39	Recuento	0	1	1	
	% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%	
Total	Recuento	3	16	19	
	% dentro de EDAD	15.8%	84.2%	100.0%	



TABLA 6 EDAD*SIENTE QUE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO SON SOLIDARIOS tabulación cruzada

			SIENTE QUE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO SON SOLIDARIOS		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
EDAD	21	Recuento	0	2	2
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	25	Recuento	0	1	1
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	28	Recuento	0	2	2
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	30	Recuento	0	1	1
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	31	Recuento	0	4	4
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	32	Recuento	1	2	3
		% dentro de EDAD	33.3%	66.7%	100.0%
	35	Recuento	2	1	3
		% dentro de EDAD	66.7%	33.3%	100.0%
	36	Recuento	0	1	1
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
	38	Recuento	0	1	1
		% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%
39	Recuento	0	1	1	
	% dentro de EDAD	0.0%	100.0%	100.0%	
Total	Recuento	3	16	19	
	% dentro de EDAD	15.8%	84.2%	100.0%	

TABLA 7 GENERO*SE IDENTIFICA CON LA MISIÓN Y VISIÓN tabulación cruzada

			SE IDENTIFICA CON LA MISIÓN Y VISIÓN		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
GENERO	Ma	Recuento	7	8	15
	scu lino	% dentro de GENERO	46.7%	53.3%	100.0%
	Fe	Recuento	0	4	4
	me nin o	% dentro de GENERO	0.0%	100.0%	100.0%
Total	Recuento	7	12	19	
	% dentro de GENERO	36.8%	63.2%	100.0%	

TABLA 8 GENERO*SU TRABAJO AYUDA A ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA tabulación cruzada

			SU TRABAJO AYUDA A ALCANZAR LOS OBJETIVOS DE LA EMPRESA		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
GENERO	Ma scu lino	Recuento % dentro de GENERO	3 20.0%	12 80.0%	15 100.0%
	Fe me nino	Recuento % dentro de GENERO	0 0.0%	4 100.0%	4 100.0%
Total		Recuento % dentro de GENERO	3 15.8%	16 84.2%	19 100.0%

TABLA 9 GENERO*SE SIENTE IDENTIFICADO CON LA EMPRESA tabulación cruzada

			SE SIENTE IDENTIFICADO CON LA EMPRESA		Total
			Casi siempre	Siempre	
GENERO	Ma scu lino	Recuento % dentro de GENERO	13 86.7%	2 13.3%	15 100.0%
	Fe me nino	Recuento % dentro de GENERO	3 75.0%	1 25.0%	4 100.0%
Total		Recuento % dentro de GENERO	16 84.2%	3 15.8%	19 100.0%

TABLA 10 GENERO*SU JEFE ES COMPRENSIVO CON USTED tabulación cruzada

			SU JEFE ES COMPRENSIVO CON USTED		Total
			Nunca	Casi nunca	
GENERO	Ma scu lino	Recuento % dentro de GENERO	3 20.0%	12 80.0%	15 100.0%
	Fe me nino	Recuento % dentro de GENERO	0 0.0%	4 100.0%	4 100.0%
Total		Recuento % dentro de GENERO	3 15.8%	16 84.2%	19 100.0%

TABLA 11 GENERO*CUANDO HA TENIDO ALGÚN PROBLEMA LE HAN DADO PERMISO tabulación cruzada

			CUANDO HA TENIDO ALGÚN PROBLEMA LE HAN DADO PERMISO		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
GENERO	Ma scu lino	Recuento % dentro de GENERO	4 26.7%	11 73.3%	15 100.0%
	Fe me nin o	Recuento % dentro de GENERO	0 0.0%	4 100.0%	4 100.0%
Total		Recuento % dentro de GENERO	4 21.1%	15 78.9%	19 100.0%

TABLA 12 GENERO*EL CLIMA LABORAL QUE SE MANEJA EN LA EMPRESA ES AGRADABLE tabulación cruzada

			EL CLIMA LABORAL QUE SE MANEJA EN LA EMPRESA ES AGRADABLE		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
GENERO	Ma scu lino	Recuento % dentro de GENERO	2 13.3%	13 86.7%	15 100.0%
	Fe me nin o	Recuento % dentro de GENERO	0 0.0%	4 100.0%	4 100.0%
Total		Recuento % dentro de GENERO	2 10.5%	17 89.5%	19 100.0%

TABLA 13 GENERO*SIENTE QUE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO SON SOLIDARIOS tabulación cruzada

			SIENTE QUE SUS COMPAÑEROS DE TRABAJO SON SOLIDARIOS		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
GENERO	Ma scu lino	Recuento % dentro de GENERO	3 20.0%	12 80.0%	15 100.0%
	Fe me nin o	Recuento % dentro de GENERO	0 0.0%	4 100.0%	4 100.0%
Total		Recuento % dentro de GENERO	3 15.8%	16 84.2%	19 100.0%

TABLA 14 GENERO*SE SIENTE PRODUCTIVO CUANDO REALIZA SU TRABAJO
tabulación cruzada

			SE SIENTE PRODUCTIVO CUANDO REALIZA SU TRABAJO		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
GENERO	Ma scu lino	Recuento % dentro de GENERO	6 40.0%	9 60.0%	15 100.0%
	Fe me nin o	Recuento % dentro de GENERO	0 0.0%	4 100.0%	4 100.0%
Total		Recuento % dentro de GENERO	6 31.6%	13 68.4%	19 100.0%



**TABLA 15 TIEMPO EN LA EMPRESA*EL HORARIO DE TRABAJO SE ACOMODA A SUS
NECESIDADES tabulación cruzada**

			EL HORARIO DE TRABAJO SE ACOMODA A SUS NECESIDADES			Total
			Nunca	Casi nunca	Casi siempre	
TIEMPO EN LA EMPRESA A	MEDIO AÑO	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0 %
	UN AÑO	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0 %
	AÑO Y MEDIO	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0 %
	DOS AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0 %
	DOS AÑOS Y MEDIO	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0 %
	TRES AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	2 100.0 %
	CINCO AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	1 16.7%	5 83.3%	0 0.0%	6 100.0 %
	SEIS AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	1 25.0%	2 50.0%	1 25.0%	4 100.0 %
	DIEZ AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0 %
	Total	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	2 10.5%	14 73.7%	3 15.8%	19 100.0 %



TABLA 16 TIEMPO EN LA EMPRESA*4. SL - RELACIÓN CON LA AUTORIDAD tabulación cruzada

			4. SL - RELACIÓN CON LA AUTORIDAD					Total
			1,83	2,33	2,50	2,67	2,83	
TIEMPO EN LA EMPRESA A	MEDIO AÑO	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	UN AÑO	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	AÑO Y MEDIO	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%
	DOS AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	DOS AÑOS Y MEDIO	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	TRES AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
	CINCO AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	1 16.7%	2 33.3%	2 33.3%	0 0.0%	1 16.7%	6 100.0%
	SEIS AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	0 0.0%	2 50.0%	2 50.0%	0 0.0%	4 100.0%
	DIEZ AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	Total	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	1 5.3%	3 15.8%	4 21.1%	10 52.6%	1 5.3%	19 100.0%



**TABLA 17 TIEMPO EN LA EMPRESA*CONFÍA EN SUS COMPAÑEROS AL REALIZAR TRABAJO
EN GRUPO tabulación cruzada**

			CONFÍA EN SUS COMPAÑEROS AL REALIZAR TRABAJO EN GRUPO		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
TIEMPO EN LA EMPRESA	MEDIO AÑO	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	UN AÑO	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	AÑO Y MEDIO	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	2 100.0%	2 100.0%
	DOS AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	DOS AÑOS Y MEDIO	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	TRES AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	1 50.0%	1 50.0%	2 100.0%
	CINCO AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	1 16.7%	5 83.3%	6 100.0%
	SEIS AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	1 25.0%	3 75.0%	4 100.0%
	DIEZ AÑOS	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	Total	Recuento % dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	3 15.8%	16 84.2%	19 100.0%



**TABLA 18 TIEMPO EN LA EMPRESA*TIENE LA OPORTUNIDAD DE HACER UNA CARRERA
EN LA EMPRESA tabulación cruzada**

			TIENE LA OPORTUNIDAD DE HACER UNA CARRERA EN LA EMPRESA		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
TIEMPO EN LA EMPRESAS	MEDIO AÑO	Recuento	0	1	1
		% dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0.0%	100.0%	100.0%
	UN AÑO	Recuento	0	1	1
		% dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0.0%	100.0%	100.0%
	AÑO Y MEDIO	Recuento	0	2	2
		% dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0.0%	100.0%	100.0%
	DOS AÑOS	Recuento	0	1	1
		% dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0.0%	100.0%	100.0%
	DOS AÑOS Y MEDIO	Recuento	0	1	1
		% dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0.0%	100.0%	100.0%
TRES AÑOS	Recuento	0	2	2	
	% dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0.0%	100.0%	100.0%	
CINCO AÑOS	Recuento	1	5	6	
	% dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	16.7%	83.3%	100.0%	
SEIS AÑOS	Recuento	1	3	4	
	% dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	25.0%	75.0%	100.0%	
DIEZ AÑOS	Recuento	0	1	1	
	% dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	0.0%	100.0%	100.0%	
Total	Recuento	2	17	19	
	% dentro de TIEMPO EN LA EMPRESA	10.5%	89.5%	100.0%	

TABLA 19 PUESTO DE TRABAJO*SE IDENTIFICA CON LA MISIÓN Y VISIÓN tabulación cruzada

			SE IDENTIFICA CON LA MISIÓN Y VISIÓN		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	CONTADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	JEFE DE ALMACEN	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE CAJA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	OBRERO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	7 58.3%	5 41.7%	12 100.0%
Total		Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	7 36.8%	12 63.2%	19 100.0%



TABLA 20 PUESTO DE TRABAJO*8. SL - CONDICIONES FÍSICAS tabulación cruzada

			8. SL - CONDICIONES FÍSICAS			Total
			2,00	2,25	3,00	
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADOR A	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	CONTADOR A	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	JEFE DE ALMACEN	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE CAJA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	OBRAERO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	3 25.0%	9 75.0%	0 0.0%	12 100.0%
	Total	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	3 15.8%	15 78.9%	1 5.3%	19 100.0%



TABLA 21 CONDICIÓN LABORAL*EL SUELDO QUE RECIBE ESTA ACORDE AL TRABAJO QUE REALIZA tabulación cruzada

			EL SUELDO QUE RECIBE ESTA ACORDE AL TRABAJO QUE REALIZA		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
CONDICIÓN LABORAL	Contratado	Recuento % dentro de CONDICIÓN LABORAL	0 0.0%	7 100.0%	7 100.0%
	Servicios no personales	Recuento % dentro de CONDICIÓN LABORAL	3 25.0%	9 75.0%	12 100.0%
Total		Recuento % dentro de CONDICIÓN LABORAL	3 15.8%	16 84.2%	19 100.0%

TABLA 22 CONDICIÓN LABORAL*CONOCE LA IMPORTANCIA DE SU TRABAJO PARA LA INSTITUCIÓN tabulación cruzada

			CONOCE LA IMPORTANCIA DE SU TRABAJO PARA LA INSTITUCIÓN			Total
			Casi nunca	Casi siempre	Siempre	
CONDICIÓN LABORAL	Contratado	Recuento % dentro de CONDICIÓN LABORAL	0 0.0%	7 100.0%	0 0.0%	7 100.0%
	Servicios no personales	Recuento % dentro de CONDICIÓN LABORAL	3 25.0%	8 66.7%	1 8.3%	12 100.0%
Total		Recuento % dentro de CONDICIÓN LABORAL	3 15.8%	15 78.9%	1 5.3%	19 100.0%



**TABLA 23 PUESTO DE TRABAJO*COMPARTE SUS CONOCIMIENTOS EN BENEFICIO DE SUS
COMPAÑEROS tabulación cruzada**

			COMPARTE SUS CONOCIMIENTOS EN BENEFICIO DE SUS COMPAÑEROS		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	CONTADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	JEFE DE ALMACÉN	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE CAJA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	OBRERO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	12 100.0%	0 0.0%	12 100.0%
	Total	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	18 94.7%	1 5.3%	19 100.0%



TABLA 24 PUESTO DE TRABAJO*ACEPTA LA AYUDA DE OTROS PARA SUPERAR LAS METAS ESTABLECIDAS tabulación cruzada

			ACEPTA LA AYUDA DE OTROS PARA SUPERAR LAS METAS ESTABLECIDAS		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	CONTADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	JEFE DE ALMACÉN	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE CAJA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	OBRERO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	5 41.7%	7 58.3%	12 100.0%
Total	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	10 52.6%	9 47.4%	19 100.0%	



**TABLA 25 PUESTO DE TRABAJO*LE GUSTA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES EN GRUPO tabulación
cruzada**

			LE GUSTA PARTICIPAR EN ACTIVIDADES EN GRUPO		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	CONTADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	JEFE DE ALMACÉN	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE CAJA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	OBRERO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	11 91.7%	1 8.3%	12 100.0%
Total	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	18 94.7%	1 5.3%	19 100.0%	



TABLA 26 PUESTO DE TRABAJO*ES PUNTUAL CON LA ENTREGA DE TRABAJOS QUE SE LE ASIGNAN
tabulación cruzada

			ES PUNTUAL CON LA ENTREGA DE TRABAJOS QUE SE LE ASIGNAN		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	CONTADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	JEFE DE ALMACÉN	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE CAJA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	OBRERO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	12 100.0%	0 0.0%	12 100.0%
	Total	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	13 68.4%	6 31.6%	19 100.0%



TABLA 27 PUESTO DE TRABAJO*AUNQUE NO SE LE SOLICITE, BRINDA MÁS TIEMPO DEL REQUERIDO
tabulación cruzada

			AUNQUE NO SE LE SOLICITE, BRINDA MÁS TIEMPO DEL REQUERIDO			Total
			Nunca	Casi nunca	Casi siempre	
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADORA	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de PUESTO DE TRABAJO	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	CONTADORA	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de PUESTO DE TRABAJO	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	JEFE DE ALMACÉN	Recuento	0	0	1	1
		% dentro de PUESTO DE TRABAJO	0.0%	0.0%	100.0%	100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de PUESTO DE TRABAJO	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento	0	1	0	1
	% dentro de PUESTO DE TRABAJO	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%	
	ASISTENTE CAJA	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de PUESTO DE TRABAJO	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento	0	1	0	1
		% dentro de PUESTO DE TRABAJO	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	OBRERO	Recuento	4	8	0	12
		% dentro de PUESTO DE TRABAJO	33.3%	66.7%	0.0%	100.0%
Total		Recuento	4	12	3	19
		% dentro de PUESTO DE TRABAJO	21.1%	63.2%	15.8%	100.0%



TABLA 28 PUESTO DE TRABAJO*PARTICIPA CON ENTUSIASMO EN LAS REUNIONES DE TRABAJO tabulación cruzada

			PARTICIPA CON ENTUSIASMO EN LAS REUNIONES DE TRABAJO		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	CONTADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	JEFE DE ALMACENA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE CAJA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	OBRERO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	8 66.7%	4 33.3%	12 100.0%
Total		Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	8 42.1%	11 57.9%	19 100.0%



TABLA 29 PUESTO DE TRABAJO*ES LEAL CON SUS SUPERIORES tabulación cruzada

			ES LEAL CON SUS SUPERIORES		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	CONTADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	JEFE DE ALMACÉN	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE CAJA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	OBRERO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	8 66.7%	4 33.3%	12 100.0%
	Total	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	8 42.1%	11 57.9%	19 100.0%



TABLA 30 PUESTO DE TRABAJO*EVITA HACER MURMURACIONES DE SUS COMPAÑEROS Y SUPERIORES tabulación cruzada

			EVITA HACER MURMURACIONES DE SUS COMPAÑEROS Y SUPERIORES	Total
			Casi siempre	
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	1 100.0%
	CONTADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	1 100.0%
	JEFE DE ALMACÉN	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE CAJA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	1 100.0%
	OBRERO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	12 100.0%	12 100.0%
Total	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	19 100.0%	19 100.0%	



TABLA 31 PUESTO DE TRABAJO*EN AUSENCIA DE SU INMEDIATO SUPERIOR ASUME LA RESPONSABILIDAD tabulación cruzada

			EN AUSENCIA DE SU INMEDIATO SUPERIOR ASUME LA RESPONSABILIDAD			Total
			Nunca	Casi nunca	Casi siempre	
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
	CONTADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	JEFE DE ALMACÉN	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE CAJA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	OBRERO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	12 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	12 100.0%
	Total	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	14 73.7%	4 21.1%	1 5.3%	19 100.0%



TABLA 32 PUESTO DE TRABAJO*EFECTÚA APORTES EN BENEFICIO DE SU UNIDAD tabulación cruzada

			EFECTÚA APORTES EN BENEFICIO DE SU UNIDAD			Total
			Nunca	Casi nunca	Casi siempre	
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	CONTADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	JEFE DE ALMACÉN	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE CAJA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	OBRERO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 8.3%	11 91.7%	0 0.0%	12 100.0%
	Total	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 5.3%	17 89.5%	1 5.3%	19 100.0%



**TABLA 33 PUESTO DE TRABAJO*POSEE LA CAPACIDAD DE ATENDER ASUNTOS LABORALES
BAJO PRESIÓN tabulación cruzada**

			POSEE LA CAPACIDAD DE ATENDER ASUNTOS LABORALES BAJO PRESIÓN		Total
			Casi nunca	Casi siempre	
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	CONTADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	JEFE DE ALMACÉN	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE CAJA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	OBRERO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	10 83.3%	2 16.7%	12 100.0%
Total	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	14 73.7%	5 26.3%	19 100.0%	



TABLA 34 PUESTO DE TRABAJO*CUMPLE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE SU UNIDAD tabulación cruzada

		CUMPLE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DE SU UNIDAD		Total	
		Casi nunca	Casi siempre		
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	CONTADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	JEFE DE ALMACÉN	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	0 0.0%	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE CAJA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	0 0.0%	1 100.0%
	OBRERO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	9 75.0%	3 25.0%	12 100.0%
Total		Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	11 57.9%	8 42.1%	19 100.0%



**TABLA 35 PUESTO DE TRABAJO*PARTICIPA CON ENTUSIASMO A CAPACITACIONES
PROGRAMADAS tabulación cruzada**

			PARTICIPA CON ENTUSIASMO A CAPACITACIONES PROGRAMADAS	
			Casi nunca	Total
PUESTO DE TRABAJO	ADMINISTRADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	1 100.0%
	CONTADORA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	1 100.0%
	JEFE DE ALMACÉN	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE COMPRAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE VENTAS	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE CAJA	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	1 100.0%
	ASISTENTE ADMINISTRATIVO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	1 100.0%	1 100.0%
	OBRERO	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	12 100.0%	12 100.0%
	Total	Recuento % dentro de PUESTO DE TRABAJO	19 100.0%	19 100.0%

