



**UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN**

**PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA
ROSALES GROUP S.R.L., DISTRITO DE ANTA, CARHUAZ, ÁNCASH, 2024**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN PÚBLICA Y PRIVADA

AUTOR

**AYALA CADILLO, NORMA YOVANNY
ORCID:0000-0002-1701-1465**

ASESOR

**ESTRADA DIAZ, ELIDA ADELIA
ORCID:0000-0001-9618-6177**

**CHIMBOTE-PERÚ
2024**



FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN

ACTA N° 0214-061-2024 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **21:03** horas del día **14** de **Noviembre** del **2024** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **ADMINISTRACIÓN**, conformado por:

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE Presidente
CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS Miembro
SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN Miembro
Mgtr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA ROSALES GROUP S.R.L., DISTRITO DE ANTA, CARHUAZ, ÁNCASH, 2024**

Presentada Por :
(0811081017) **AYALA CADILLO NORMA YOVANNY**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **15**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Licenciada en Administración**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

LLENQUE TUME SANTOS FELIPE
Presidente

CENTURION MEDINA REINERIO ZACARIAS
Miembro

SALINAS GAMBOA JOSE GERMAN
Miembro

Mgtr. ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA ROSALES GROUP S.R.L., DISTRITO DE ANTA, CARHUAZ, ÁNCASH, 2024 Del (de la) estudiante AYALA CADILLO NORMA YOVANNY, asesorado por ESTRADA DIAZ ELIDA ADELIA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 27 de Diciembre del 2024



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

Dedicatoria

A Dios, mi guía y fortaleza, quien me brindó la sabiduría y la paciencia para alcanzar este logro. Con gratitud y devoción, dedico este trabajo a Ti, por ser la luz en mi camino.

A mi querida madre y a mis hermanos, gracias por su amor incondicional y apoyo constante. Madre, tu dedicación y sacrificio han sido mi guía en cada paso de este camino. Hermanos, su alegría y complicidad han hecho mis días más brillantes. Este logro es un reflejo de lo que hemos construido juntos. Los llevo siempre en mi corazón.

A mis amigos y compañeros de trabajo, por su apoyo, motivación y momentos compartidos en este viaje. Cada risa, cada desafío y cada conversación han hecho este proceso más enriquecedor. Gracias por estar a mi lado y por ser parte de esta experiencia. Este logro es también suyo. ¡Sigamos soñando y creciendo juntos!

Agradecimiento

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, quien ha sido mi guía constante en este camino. Su amor, fortaleza y sabiduría me han sostenido en cada desafío. Sin su apoyo, este logro no habría sido posible. Gracias por iluminar mis pasos y por brindarme la oportunidad de alcanzar mis sueños.

Agradezco a la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote por brindarme un espacio de aprendizaje y crecimiento. Su dedicación a la formación académica y personal ha sido fundamental en mi desarrollo. Agradezco a mis profesores por su orientación y apoyo, y a mis compañeros por compartir esta experiencia única. Este logro es el resultado de todo lo que he aprendido aquí. ¡Gracias por ser parte de mi camino!

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a la Mgtr. Elida Adelia Estrada Díaz por su invaluable orientación y apoyo a lo largo de este proceso. Su dedicación, sabiduría y compromiso han sido fundamentales en mi desarrollo académico. Gracias por inspirarme a dar lo mejor de mí y por guiarme con paciencia y entusiasmo. Este logro es también un reflejo de su impacto en mi vida. ¡Gracias!

Índice de general

Dedicatoria.....	IV
Agradecimiento	V
Índice de general.....	VI
Lista de tablas	VII
Lista de figuras	VIII
Resumen	IX
Abstract.....	X
I. Planteamiento del problema	1
II. Marco Teórico	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas.....	33
2.3. Hipótesis	69
III. Metodología.....	70
3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación	70
3.2. Población	72
3.3. Operacionalización de variables	74
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	75
3.5. Método de análisis de datos	76
3.6. Aspectos éticos	77
IV. Resultados.....	80
V. Discusión	119
VI. Conclusiones.....	211
VII. Recomendaciones	214
Referencias bibliográficas	217
Anexos.....	234
Anexo 01. Carta de recojo de datos	234
Anexo 02. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación.....	235
Anexo 03. Matriz de consistencia.....	236
Anexo 04. Instrumento de recolección de información.....	238
Anexo 05. Ficha técnica de los instrumentos	240
Anexo 06. Formato de consentimiento informado u otros	266

Lista de tablas

Tabla 1. Características de la experiencia laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.....	80
Tabla 2. Características del ambiente laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.	82
Tabla 3. Características de la dinámica del trabajo en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024	84
Tabla 4. Características de la estabilidad laboral de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024	86
Tabla 5. Características del crecimiento profesional de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024	88
Tabla 6. Características de la compensación laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024	90
Tabla 7. Características de las condiciones laborales en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.....	92
Tabla 8. Propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.....	94

Lista de figuras

Figura 1. Características de la experiencia laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024	81
Figura 2. Características del ambiente laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024	83
Figura 3. Características de la dinámica del trabajo en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024	85
Figura 4. Características de la estabilidad laboral de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024	87
Figura 5. Características del crecimiento profesional de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024	89
Figura 6. Características de la compensación laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.....	91
Figura 7. Características de las condiciones laborales en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.....	93

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general: Establecer una propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024; el tipo de investigación fue cuantitativo, nivel descriptivo de propuesta, diseño No experimental de corte transversal, se tomó una población muestral de 30 trabajadores; para recopilar la información se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario de 20 preguntas en escala Likert, los resultados fueron: con respecto al clima organizacional, el 33.33% de los trabajadores manifestaron que algunas veces la organización aplica iniciativas para promover la inclusión, el 26.67% mencionaron que muy pocas veces la efectividad de la comunicación interna dentro de su equipo. Seguidamente en relación a la satisfacción laboral, el 30% indicaron que muy pocas veces la permanencia en el trabajo a su nivel de satisfacción laboral, el 30% señalaron que nunca sus conocimientos y habilidades técnicas al nivel de satisfacción que experimenta en su trabajo. Se concluye, que existe una percepción negativa entre los trabajadores respecto a las iniciativas de inclusión y la efectividad de la comunicación interna en la organización, sienten que estas iniciativas son pocas y que no se relacionan con su satisfacción laboral y el reconocimiento de sus habilidades técnicas. Se sugiere mejorar la comunicación interna, las estrategias de inclusión para fomentar un mejor clima organizacional y aumentar la satisfacción de los empleados.

Palabras clave: ambiente laboral, empresa, satisfacción, trabajador

Abstract

The general objective of the research was: Establish a proposal to improve the organizational climate for job satisfaction in the road freight transport company Rosales Group S.R.L., District of Anta, Carhuaz, Ancash, 2024; The type of research was quantitative, descriptive level of proposal, non-experimental cross-sectional design, a sample population of 30 workers was taken; To collect the information, the survey technique was applied and as an instrument a questionnaire of 20 questions on a Likert scale, the results were: with respect to the organizational climate, 33.33% of the workers stated that sometimes the organization applies initiatives to promote inclusion, 26.67% mentioned that they very rarely mentioned the effectiveness of internal communication within their team. Next, in relation to job satisfaction, 30% indicated that they very rarely stay at work at their level of job satisfaction, 30% indicated that they never maintain their knowledge and technical skills at the level of satisfaction they experience in their work. It is concluded that there is a negative perception among workers regarding inclusion initiatives and the effectiveness of internal communication in the organization; they feel that these initiatives are few and that they are not related to their job satisfaction and the recognition of their technical skills. It is suggested to improve internal communication and inclusion strategies to foster a better organizational climate and increase employee satisfaction.

Keywords: work environment, company, satisfaction, worker

I. Planteamiento del problema

Las empresas son los pilares de la economía de mercado y su labor social se muestra en su capacidad para crear empleo, riqueza y su capacidad para contribuir a que el desarrollo social y económico de las comunidades en las que trabaja sea rentable, no sólo con el objetivo de aumentar las ganancias, mejorar las vidas de sus colaboradores, clientes y comunidades locales sino también tener oportunidades para el desarrollo sostenible de toda la sociedad.

Las empresas son importantes para el desarrollo económico, social y cultural de una sociedad. Su capacidad para crear empleos, innovar, financiar y apoyar a las comunidades locales es esencial para la creación y el funcionamiento de la economía global. Las empresas son responsables de crear muchos puestos de trabajo y brindar oportunidades de empleo a personas con diferentes habilidades y niveles educativos. Proporciona capacitación y desarrollo de habilidades, ayuda a los empleados a crecer profesionalmente y aumentar sus ingresos. Produce productos, servicios que satisfacen las necesidades, deseos de los consumidores y el crecimiento económico.

Las empresas contribuyen a la sociedad de muchas maneras. Producen productos de calidad para las personas, crean empleos y brindan variedad para que los clientes elijan. Además, investiga y produce muchos productos nuevos que aumentan el bienestar de la sociedad y contribuyen al progreso. Para lograr resultados, el trabajo debe compartirse. Por lo tanto, una de las funciones principales de las empresas es organizar todo el proceso de producción de manera que se realicen todos los trabajos, produciendo más bienes (Martínez, 2020).

Un mal ambiente de trabajo puede ocurrir por muchas razones, un conflicto o mala relación entre compañeros es una de las principales causas de ambiente de trabajo poco saludable, otra causa importante de la insatisfacción de los empleados es la reducción en el desempeño de los empleados, que son los sentimientos a largo plazo de ineficacia o casi ineficiencia del conocimiento práctico del empleado. El estrés, la presión laboral o las enfermedades crónicas son problemas que aumentan la actitud negativa de la persona y, por tanto, el ambiente en el entorno laboral es malo. Posteriormente, cabe señalar que los salarios bajos son otra razón por la cual a los empleados no les gusta su trabajo diario, creando así un ambiente negativo en la empresa y promoviendo malas prácticas. El clima organizacional es muy importante para un buen desempeño, la falta de comunicación clara y abierta entre

empleados, líderes generan malentendidos, desconfianza, los empleados que no reciben reconocimiento adecuado por su trabajo o recompensas justas se sienten desmotivados y descontentos, lo que impacta negativamente en su satisfacción laboral, la falta de respeto, la competencia desleal crean un ambiente contrario que deteriora la satisfacción de los empleados, la desigualdad en el trato, oportunidades de crecimiento, la presión excesiva, las cargas de trabajo desproporcionadas llevan al agotamiento y al estrés, lo cual impacta negativamente en la satisfacción laboral.

Para abordar estos problemas, es importante que la empresa implemente estrategias efectivas de gestión del clima, fomenten la comunicación abierta, reconozcan y recompensen el buen trabajo y promuevan un ambiente de trabajo comprensivo y respetuoso. Es importante resaltar que estos desafíos relacionados con el clima laboral para la satisfacción laboral son comunes en las empresas alrededor del mundo.

En Bolivia la economía de cada país es administrada por una combinación de empresas públicas y privadas que impulsan el desarrollo económico. Las empresas privadas varían en tamaño, el sector empresarial boliviano tiene una gran estructura similar al sector PyME, representando el 79% de la base de la economía y el 40% del empleo nacional. (Julio, 2020).

En Ecuador hoy en día, llegan al mercado pequeñas y grandes empresas de todas las formas y tamaños. La capacidad de tener un solo propietario, con derecho a desarrollar diversas actividades de producción, comercialización o servicios, con el objetivo siempre de ser rentable. Según información obtenida del estudio de gestión competitiva de las Pymes en el Ecuador, estas representan el 95% de las unidades productivas. Sin embargo, lleva muchos años realizando investigaciones sobre el desarrollo de las Pymes en el país, y se puede constatar que tienen un peso importante en los sectores manufacturero y comercial. La estructura y desarrollo del trabajo no muestran avances. (Rodríguez & Avilés 2020).

En Perú, las micro y pequeñas empresas (MYPE) juegan un papel importante en la economía del país, ya que generan un gran porcentaje del producto interno bruto (PIB) del Perú. Como empresa económica, puede ser una persona natural o jurídica (empresa) cuyo objeto es desarrollar actividades económicas como comercializar bienes, producir o prestar servicios. Estas empresas están ubicadas en el Perú bajo la Ley N° 28015, Ley de Promoción y Formalización de la micro y Pequeña Empresa, la cual limita el número total de empleados en cada una de ellas, siendo de uno (1) hasta diez trabajadores (10) para microempresas y de uno (1) a cincuenta (50) empleados para una pequeña empresa. Al no requerir muchos

empleados para prestar sus servicios, en los últimos años han sido uno de los modelos más utilizados por quienes quieren formalizar y gestionar actividades financieras.(Canepa, 2024).

En Ayacucho las Pymes juegan un papel importante en el desarrollo de la economía peruana. Estos se caracterizan por el uso de métodos tradicionales, una gestión estricta y experimental y la falta de competitividad en la mayoría de los casos con poca flexibilidad. De esta manera, los líderes y directivos tienen muchas debilidades en el cumplimiento de sus responsabilidades y tareas, como mala comunicación, poca empatía con los compañeros, fuerte resistencia en el trabajo, poca motivación, poca confianza en sí mismos, cumplimiento, falta de creatividad (Bravo et al., 2023).

En Ecuador el objetivo es analizar el clima organizacional y sus efectos en la satisfacción laboral en la empresa Covipen. Dado que existe una diferencia entre los empleados, debido a que no establecen metas personales y hacen su trabajo solo por disfrute monetario, participan en varios procesos de toma de decisiones que ayudan a la gerencia a mejorar ese proceso. Todo esto incide en el problema oculto de la comunicación interna y muestra el trabajo de los empleados según la opinión del empleador.(Salazar et al., 2021).

En Colombia las herramientas de trabajo no se actualizan después de mucho tiempo, no hay ajustes en las áreas de trabajo, o se olvidan de considerar las necesidades básicas de los trabajadores. A través de otros estudios sobre el clima organizacional en el sector agrícola, se ha encontrado que la insatisfacción, el estrés laboral, la baja autoestima y otros factores psicológicos afectan la percepción de los empleados para gestionar y ser productivos en la compañía (Daza et al., 2021).

El clima organizacional se ve afectado por los métodos de trabajo, porque el éxito depende de la flexibilidad del trabajo. Promover la confianza y la sana competencia entre los empleados mejorará la calidad de la gestión. Además de implementar modelos de compensación a los empleados que promuevan la retención de empleados calificados y mejoren la calidad del servicio mediante el uso de compensaciones y no pagos. La evaluación de la gestión debe centrarse en mejoras profundas a nivel académico, personal, reducir y aislar las debilidades con los programas de capacitación continua, sobre la base de las necesidades y la orientación para lograr las metas organizacionales. Es necesario crear y cambiar el liderazgo colaborativo. Ver a los líderes como amigos mejora las relaciones y promueve un sentido de inclusión (García & Vanga, 2021).

En Perú, lo cierto es que, según una encuesta realizada a más de 1.500 trabajadores, el 45% de los trabajadores peruanos no están satisfechos con su trabajo. Muestra problemas

que surgen del ambiente laboral, pensamiento de bajo valor y otros aspectos. Por su parte, Diario Gestión Perú en un estudio realizado en Adecco, mostró una relación directa entre la satisfacción de los empleados y el nivel de ingresos de la empresa. Esto significa que los trabajadores más felices son trabajadores más productivos. También dijo que menos del 50% de las empresas utilizaron o tomaron las medidas correctivas necesarias para corregir los problemas y mejorar las áreas señaladas en los resultados de las encuestas (Dávila et al., 2021).

La satisfacción laboral en la gestión organizacional es la percepción que tiene el empleado de su ambiente de trabajo. La gestión debe tener una estrategia que permita a la organización liderar, porque esto ayuda a alcanzar las metas, se debe utilizar adecuadamente la dirección, gestión, control y planificación. La eficiencia del desempeño está impulsada por el componente de recursos humanos, que considera a los empleados como el centro de una organización para definir y motivar el desempeño.

A nivel local en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash se han identificado varios problemas que afectan el clima organizacional para la satisfacción laboral de los empleados: la falta de programas de formación adecuados que limita el desarrollo de habilidades que fomenten un ambiente laboral positivo, las habilidades no se alinean con las necesidades del equipo de trabajo esto genera tensiones y un clima desfavorable, la manera en que los conocimientos adquiridos durante la formación son aplicados en el trabajo que también influye en el clima organizacional, problemas de comunicación o conflictos interpersonales afectan negativamente estas relaciones, la falta de esfuerzos por parte de la organización para fomentar la confianza entre los miembros del equipo de trabajo deterioran la conexión grupal y la colaboración, la dinámica del trabajo en equipo no siempre es efectiva lo que resulta en un ambiente de trabajo tenso y poco productivo, la estabilidad laboral que proporciona un contrato indefinido es positiva si no se complementa con otras formas de motivación puede haber descontento, la calidad de la relación laboral con jefes y compañeros es fundamental una relación deficiente afecta el bienestar y la satisfacción de los empleados, existen pocas oportunidades de crecimiento profesional que desmotiva a los empleados y afecta su satisfacción, la falta de beneficios competitivos o incentivos adicionales también repercute negativamente en la satisfacción laboral, la organización aplica algunas iniciativas para promover un clima organizacional inclusivo pero estas son insuficientes y casuales, las competencias laborales de los empleados impactan en su satisfacción pero en su desarrollo

no son consideradas principalmente, aunque ofrecen seguros médicos la percepción de bienestar general entre los empleados no siempre es alta que afecta su satisfacción, la efectividad de la comunicación interna es poco frecuente pero cuando ocurre tiene un impacto significativo al estado emocional y el nivel de motivación del equipo de trabajo, la insatisfacción con la permanencia laboral se presenta ocasionalmente que indica una falta de compromiso o motivación, sus habilidades técnicas no son valoradas nunca esto afecta la satisfacción laboral generando un sentido de desmotivación.

En base a lo anteriormente expresado, se formuló la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024? y como problemas específicos: ¿Cuáles son las características de la experiencia laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?; ¿Cuáles son las características del ambiente laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?; ¿Cuáles son las características de la dinámica del trabajo en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?; ¿Cuáles son las características de la estabilidad laboral del empleado en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?; ¿Cuáles son las características del crecimiento profesional del empleado en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?; ¿Cuáles son las características de la compensación laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?; ¿Cuáles son las características de las condiciones laborales en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?

En la investigación se planteó el siguiente objetivo general: Establecer una propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024. Asimismo, para desarrollar el objetivo general se han planteado los siguientes objetivos específicos: Definir las características de la experiencia laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024. Describir las características el ambiente laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024. Determinar las

características de la dinámica del trabajo en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024. Definir las características de la estabilidad laboral de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024. Describir las características del crecimiento profesional de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024. Describir las características de la compensación laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024. Determinar las características de las condiciones laborales en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024. Elaborar una propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

La investigación se justifica por varias razones. A nivel teórico, se presentan conceptos y definiciones sobre el clima organizacional en relación con la satisfacción laboral. La teoría del clima organizacional ha evolucionado significativamente en los últimos años, reflejando cambios en las dinámicas laborales y en la percepción de los empleados sobre su entorno de trabajo. Las teorías contemporáneas ofrecen nuevas perspectivas sobre cómo variables como el liderazgo, la comunicación interna y el ambiente laboral influyen en la satisfacción de los empleados. Esta investigación se fundamenta en teorías actualizadas para garantizar que las conclusiones y recomendaciones sean pertinentes y aplicables al contexto laboral moderno. Además, el estudio puede servir de base para futuras investigaciones, generando nuevos entendimientos sobre el tema y proporcionando una base sólida para la toma de decisiones organizacionales y el desarrollo de estrategias efectivas para mejorar el entorno laboral. A su vez, tiene una justificación práctica, ya que ayuda a identificar problemas específicos en el clima organizacional y ofrece soluciones concretas y estratégicas para mejorar la satisfacción laboral. Al entender las condiciones actuales y las debilidades en estas variables, se estableció un plan de mejora que permitirá a la empresa optimizar su clima laboral, alcanzando resultados óptimos que fomenten la motivación de los empleados y les ayuden a tomar decisiones acertadas. Esta investigación también resalta la importancia del proceso de mejora, que apoya al representante de la empresa en la implementación de un clima organizacional que favorezca la satisfacción laboral, mejore las condiciones físicas del entorno laboral y promueva prácticas que reduzcan el estrés y

aumenten el bienestar de los empleados. Asimismo, el estudio concientiza al empresario sobre la relevancia de enfocarse en los factores que influyen en la satisfacción laboral, especialmente el clima organizacional. La aplicación de la propuesta y el plan de mejora permitirá a la organización optimizar su entorno laboral, beneficiando tanto a los empleados como a la empresa en su conjunto. Por otro lado, la investigación presentó una justificación metodológica, dado que se realizó aplicando el método científico para obtener información, se utilizaron métodos, herramientas válidas y confiables para recolectar y analizar datos sobre el clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa. Se aplicó la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario escrito con escala Likert, validado por tres expertos, y su confiabilidad se midió mediante la escala alfa de Cronbach. Esto facilitó la recolección de datos y la presentación de resultados, permitiendo comprender la situación problemática y sugerir posibles soluciones. El clima organizacional impacta directamente en la satisfacción y el bienestar de los empleados. Al entender mejor estos aspectos, se identifican áreas donde se pueden hacer mejoras para crear un ambiente de trabajo más positivo. Un buen clima organizacional está asociado con mayor motivación y compromiso de los empleados, lo que puede llevar a una mayor productividad y eficiencia en el trabajo. Esta investigación no solo contribuirá a mejorar el entorno laboral dentro de una organización específica, sino que también proporcionará conocimientos y estrategias que pueden aplicarse en un contexto más amplio, beneficiando así a otras empresas y sectores.

II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes

Internacionales

Variable 1: Clima Organizacional

Santamaria (2020) en su tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano de la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. Titulado *Incidencia del Clima Organizacional en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A.* Tuvo como objetivo general: Determinar si la variable clima organizacional en las dimensiones seleccionadas, incidió o no en la variable desempeño laboral de la empresa Datapro S.A. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño No experimental, transeccional. Para el recojo de información se utilizó una población muestral de 106 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario elaborado con 32 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 75.5% de los trabajadores manifestaron que la comunicación no es una fortaleza. El 75,5% manifestó que no existe por parte de los trabajadores esa motivación e intención de trabajar en equipo, al ser así los resultados no son producto de una dinámica colectiva sino individual aspecto que lo aseveraron. El 75,5% consideraron que su remuneración no está sobre la media del mercado en su segmento productivo. El 81.10% manifestó que no discrimina género al momento de ocupar para un puesto. El 80,2% que el jefe fomentaba la participación y el trabajo en equipo que el jefe da respaldo al trabajador. El 80,2% manifestaron de igual forma tanto la normativa y políticas no son conocidas peor aplicadas. El 75,5% consideraron que los objetivos que busca la organización no eran conocidos por todos y tampoco estaban difundidos al interior de la empresa. El 85,8% manifestaron que de manera individual buscaban estrategias propias y proactivas que les permitiera cumplir con su trabajo. El 80,2% manifestó categóricamente que la forma como se tomaban las decisiones en la empresa, repercutía en la consecución de los objetivos, al estar centralizada en la máxima autoridad, no era una fortaleza en los niveles de jefatura. El 75,5% manifestó que de manera interna no dispone para su gestión operativa y administrativa de herramientas modernas que faciliten su trabajo. Se concluye que los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales, describieron y explicaron como el clima organizacional y sus dimensiones si incidió en el desempeño laboral de la empresa Datapro S.A.

Céspedes (2023) en su tesis de grado de Licenciatura para optar el título de Psicólogo de la Universidad Santo Tomás, Colombia. Titulada *Relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en una empresa de transportes de la ciudad de Yopal (Casanare-Colombia)*. Tuvo como objetivo general: Identificar el clima organizacional en una empresa del sector transporte de la ciudad de Yopal (Casanare-Colombia). La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño No experimental – transversal. Para el recojo de información se utilizó una población muestral que estuvo conformada por 80 trabajadores. Se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento un cuestionario elaborado con 63 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 40% de trabajadores encuestados consideran que están bastante en desacuerdo que están informados de las decisiones que le conciernen. El 45% mencionaron ni de acuerdo ni en desacuerdo que recibieron orientación del superior o jefe para ejecutarse sus tareas. El 55% mencionaron ni de acuerdo ni en desacuerdo las tareas que se retrasan más en su realización son orientadas hasta el final por el jefe. El 43.8% indicaron ni de acuerdo ni en desacuerdo que el jefe ayuda a los funcionarios con problemas. El 50% mencionaron ni de acuerdo ni en desacuerdo que el jefe elogia al trabajador cuando hace un buen trabajo. El 58.8% de los encuestados mencionaron ni de acuerdo ni en desacuerdo que los cambios son acompañados por los supervisores. El 47.5% mencionaron ni de acuerdo ni en desacuerdo los cambios en esta empresa son informados a los trabajadores. El 55% mencionaron ni de acuerdo ni en desacuerdo que en la empresa las dudas son esclarecidas. El 48.8% mencionaron ni de acuerdo ni en desacuerdo que existe planeamiento de las tareas. El 40% mencionaron ni de acuerdo ni en desacuerdo que el trabajador puede contar con el apoyo del jefe. Se concluye que: el nivel de clima organizacional en dicha entidad es completamente medio con tendencia a la baja, ya que los mecanismos estimados a través del cuestionario se revelan en claridad que existen problemas severos en la institución por motivos tanto de dirección y de gestión de talentos. Es necesario que la empresa mejore la posición de su marca y su participación en el mercado, por lo que es necesario cambiar la mejora de la situación de gestión, porque proporciona un buen ambiente en el espacio humano cuanto más crezcan los beneficios de la empresa, más beneficios se obtendrán.

López (2021) en su tesis de Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. Titulado *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. Tuvo como objetivo general: Determinar en qué medida el clima organizacional incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño No experimental -transversal. Para el recojo de información se utilizó una población muestral que estuvo conformada por 55 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario elaborada por 40 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 39% del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil están entre los 20 y 30 años. El 88% del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil son procedentes de la raza mestiza. El 71% del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil son del género femenino. El 39% del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil son casados. El 67% del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil señalan que siempre reciben una información adecuada de su jefe inmediato. El 51% de ellos mencionaron que es frecuente la retroalimentación en su trabajo. El 49% del personal administrativo de la USP sede Guayaquil, afirman que siempre retroalimentan en su puesto de trabajo de forma frecuente. El 49% del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil afirman que los canales de comunicación formal son utilizados de manera eficiente. El 74% del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil afirman que perciben respeto de sus superiores. El 65% del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil afirma que percibe cordialidad entre sus pares. El 47% del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil afirma que la universidad si considera su desarrollo profesional y personal. El 33% del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil señala que la universidad promueve su capacitación. El 45% del personal administrativo de la UPS sede Guayaquil indica que es consultado acerca de las decisiones tomadas dentro del departamento. Se concluye que: de acuerdo con los resultados obtenidos se puede decir que el clima organizacional para el desempeño laboral es importante, ya que este primero promueve el segundo, siendo un par importante dentro de la institución.

Narváez (2022) en su trabajo de Grado de licenciatura de la Universidad CESMAG de San Juan de Pasto, Colombia. Titulado *Análisis de la Cultura Organizacional de las empresas del sector transporte de carga masiva en la ciudad de Pasto*. Tuvo como objetivo general: Analizar la cultura organizacional de las empresas del sector transporte de carga masiva en la ciudad de Pasto. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental. Para el recojo de información se utilizó una población muestral con 30 empresas de carga masiva. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario con 46 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 87% manifiestan que es muy importante y están plenamente de acuerdo en que seguiría siendo un objetivo fundamental dentro del sector terciario y aportar en gran medida a la economía regional y por ende nacional. El 60% afirman que su claro objetivo es lograr posicionamiento dentro y están muy de acuerdo. El 70% de la encuesta lo demuestran ya que sus sedes principales están ubicadas en departamentos como valle del cauca, Cundinamarca, Antioquia entre otros y las ordenes son emitidas desde allí, por lo general son empresas de gran reconocimiento a nivel nacional. El 60% califican muy desacuerdo y desacuerdo en tomar una decisión que implica una acción determinante en lo que espera. El 93% manifiestan muy de acuerdo giran en torno al cumplimiento estricto de normas y responsabilidades del cargo. El 60% manifiestan que están de acuerdo con la consecución relevante de objetivos. El 80% consideran que muy de acuerdo en la obtención primordial de resultados. El 77% manifiestan muy de acuerdo en la optimización de recursos humanos. El 77% manifiestan que están muy de acuerdo con la optimización recursos financieros. El 90% indican que están muy de acuerdo con la optimización de recursos materiales. El 83% manifiestan muy de acuerdo el desarrollo personal y profesional de los colaboradores. El 63% consideran que muy de acuerdo con el fomento de valores sociales, motivación y creatividad de los colaboradores. El 71% manifiestan muy de acuerdo con la satisfacción del cliente y externo. El 77% manifiestan muy de acuerdo las estrategias para competir en el mercado. El 57% indican que están en desacuerdo con los incentivos o beneficios económicos por cumplimiento de metas y logros. El 93% manifiestan que están muy de acuerdo con el respeto y confianza mutua entre colaboradores y la dirección de la organización. El 67% manifiestan que están muy de acuerdo en las reuniones periódicas para comunicar problemas de la empresa. El 77% consideran muy de

acuerdo garantizan la estabilidad laboral de colaboradores. El 67% manifiestan que están muy de acuerdo en el ambiente familiar de la empresa. El 50% indican que están muy de acuerdo con la empresa dinámica y emprendedora. El 73 % manifiestan que están muy de acuerdo en la importancia de la empresa en relación a la competitividad y el logro. El 83% consideran que están muy de acuerdo con la estabilidad de los trabajadores. Se concluyen que, a través del desarrollo de esta investigación, centrada en analizar la cultura organizacional de las empresas del sector de transporte de carga masiva, se concluye que el tema abordado es de gran relevancia. Esto se debe a que permite evaluar e identificar la cultura organizacional, gracias al compromiso del personal, enfocado tanto en el logro de objetivos corporativos como personales. Este proceso se apoya en una comunicación clara y asertiva que involucra a todo el capital humano, lo que favorece una mejor interacción entre los miembros, la creación de espacios de trabajo más colaborativos y canales de comunicación más efectivos. Con el tiempo, la implementación de estos elementos permitirá a las organizaciones incorporar de manera sólida el concepto de cultura organizacional en sus estructuras.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Cabanilla, Cando & Valencia (2022) en su revista científica de la Universidad de Cienfuegos, de la universidad tecnológica empresarial de Guayaquil, Ecuador. Titulado *Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano*. Tuvo como objetivo general: Evaluar la satisfacción laboral en relación con la productividad del capital humano en el Grupo Empresarial ADMG, dentro del área administrativa. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental – descriptivo. Para el recojo de información se utilizó una población muestral de 50 empleados. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento 03 preguntas elaborado, obteniendo los siguientes resultados: El 48% de la edad productiva es mayor de 35 años. El 62% es bueno las relaciones interpersonales en el área de trabajo. El 46% es el ambiente de trabajo en cuanto a los factores que influyen en la productividad laboral, la mayor parte selecciona los siguientes aspectos como los que más afectan la productividad a la hora de trabajar. Los resultados muestran cómo la satisfacción laboral impacta la productividad dentro de la empresa, subrayando varios elementos que influyen en el rendimiento de los empleados, como

la falta de programas de formación, jornadas laborales excesivas, el ambiente laboral y la ausencia de estrategias de motivación. Se concluye que el Grupo Empresarial debe desarrollar e implementar estrategias que aborden las principales preocupaciones del personal, ya que estos factores están relacionados con su desempeño.

Govea & Zuñiga (2020) en su revista digital de investigación & negocios de la universidad católica Santiago de Guayaquil, Ecuador. Titulado *El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios*. Tuvo como objetivo: Determinar la relación positiva entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental – descriptivo. Para el recojo de información se utilizó población muestral de 40 colaboradores, dentro de una empresa de servicios. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario elaborado 15 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 90% en un nivel de confianza y con 4 grados de libertad fueron procesados mediante tablas de frecuencia de datos obtenidos y datos esperados, indicaron que 24 personas estuvieron conformes con el clima organizacional de la empresa, en cambio y para la satisfacción laboral se obtuvieron 32 personas satisfechas. Para comprobar las hipótesis planteadas, complementándose con la encuesta realizada, se utilizó la prueba chi-cuadrado obteniendo 10,57, en comparación con el chi-crítico de 7,779, se determinó que la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral es positiva.

Bastidas et al. (2020) en su revista Euroamericana de ciencias del Deporte de la Universidad de Murcia, España. Titulado *Monitores deportivos, satisfacción laboral*. Tuvo como objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción laboral en monitores del ámbito deportivo. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental - transversal. Para el recojo de información se utilizó una población muestral conformada por 26 monitores, 18 hombres y 8 mujeres, con una edad media de 27.5 (± 5.4). Se utilizó la técnica de la encuesta y instrumento el cuestionario Font Roja de satisfacción laboral, formado por 23 ítems, obteniendo los siguientes resultados: El 14 (53,8%) en cuanto a la situación laboral tienen contrato laboral fijo o indefinido. El 12 (46,2%) un contrato temporal. El 12

(46,2%) de los trabajadores tienen jornada completa en cuanto a la ocupación laboral. El 6 (23,1%) media jornada. El 8 (30,8) trabajan por horas. El 69.2% son hombres de sujetos encuestados. El 30.8% son mujeres. El 42.3% respecto a la formación son Graduados en Ciencias de la Actividad Física y del deporte. El 30.8 % en cuanto al tipo de empresa el porcentaje de empresa privada y pública es igual. El 38.5%, frente a la empresa mixta. El 53.7% la satisfacción laboral conforme al sexo, los hombres se encuentran ligeramente más satisfechos. El 44.3 % las mujeres. El 60.9 % de las empresas privadas se encuentran más satisfechos. El 50.8% le sigue las empresas mixtas. El 40.8 % las empresas públicas. El 50.8% resultado global de la satisfacción laboral de los monitores deportivos es muy moderada, quedando mucho por mejorar. Se concluye que: Los monitores de la muestra mantienen buenas relaciones con sus compañeros y superiores, lo que contribuye positivamente a su satisfacción laboral. Sin embargo, la carga de trabajo y la variedad de las tareas no son satisfactorias. Los trabajadores pueden enfrentar altos niveles de estrés debido a factores como el limitado tiempo para preparar sus clases o entrenamientos, la gran responsabilidad de dirigir a muchas personas y el desgaste físico excesivo. Sería beneficioso que los superiores planificaran tiempos de descanso adecuados y facilitaran cambios de actividad periódicos siempre que sea posible.

Nacionales

Variable 1: Clima Organizacional

Pacheco (2021) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Señor de Sipan, Perú. Titulado *El clima organizacional y desempeño Laboral en la fundación bienestar naval Lima*. Tuvo como objetivo general: Reconocer la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral entre los trabajadores de la Fundación Bienestar Naval, en el periodo 2021. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño No Experimental, transversal, descriptivo. Para el recojo de información se utilizó una población muestral de 30 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario elaborado con 35 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 60% de colaboradores perciben que el clima organizacional en la institución se sitúa en un nivel regular. El 53,3% perciben en un nivel bueno la autorrealización de los empleados en la institución. El 60% califican en un nivel regular el involucramiento laboral de los empleados en la institución. El

63,3% califican en un nivel regular la supervisión ejercida en la institución. El 43,3% perciben en un nivel bueno la comunicación ofrecida en la institución. El 56,7% refieren que las condiciones laborales en la institución se encuentran en un nivel regular. El 56,7% califican en un nivel medio el desempeño laboral que ejercen en la empresa. El 56,7% catalogan en un nivel alto la asistencia y puntualidad de los colaboradores en la institución. El 53,3% califican en un nivel medio el trabajo en equipo ejercido en la institución. El 46,7% perciben un alto nivel de productividad en la empresa. El 50% perciben un alto nivel de respeto y responsabilidad en la institución. El 66,7% califican en niveles altos la calidad del trabajo ejercido en la institución. El 53,3% califican en un nivel alto el trabajo bajo presión en la institución. Se concluye que: Indica que la percepción de los empleados sobre el clima organizacional en la Fundación Naval está directamente relacionada con el desempeño de sus compañeros en el desempeño de sus funciones, debido a que se elevan los estándares del clima laboral, la expectativa de que los resultados sean positivos.

Pariona (2024) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la microempresa, Colegio Sava School, Distrito Santa Rosa, Ayacucho, 2024*. Tuvo como objetivo general: Elaborar la propuesta de mejora del clima organizacional para el desempeño laboral en la microempresa, colegio Sava School, Distrito Santa Rosa, Ayacucho, 2024. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo de propuesta, diseño No Experimental, transversal. Para el recojo de información se utilizó una población muestral de 11 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento conformado con 18 preguntas en escala de Likert, obteniendo los siguientes resultados: El 45.45% de los trabajadores mencionan a veces que colaboran con sus colegas en proyectos o tareas compartidas. El 54.55% mencionan que a veces reciben retroalimentación constructiva en su entorno laboral. El 54.55% mencionaron que a veces tienen resolución de conflictos de manera efectiva en su entorno laboral. El 45.45% mencionaron que a veces tienen habilidades y contribuciones valoradas en la institución. El 45.45% que a veces reciben premios o reconocimientos económicos por alcanzar metas y objetivos establecidos. El 45.45% casi siempre reciben

expresión verbal de aprecio por su trabajo y sus contribuciones. El 36.36% que a veces sus compañeros de trabajo prestan atención y escuchan sus ideas de manera atenta. El 45.45% que siempre sus colegas tratan sus opiniones y sugerencias con respeto. El 36.36% que a veces sus compañeros de trabajo se expresan de manera afectuosa y amigable durante las interacciones laborales. El 45.45% que a veces se utilizan los recursos disponibles de manera eficiente para lograr los objetivos laborales. El 54.44% que a veces alcanzan los objetivos establecidos por la institución. El 54.55% que a veces autogestionan sus tareas y responsabilidades laborales sin supervisión constante. El 45.45% que a veces tienen ofrecimientos de oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la organización. El 45.45% que a veces reciben orientación y consejos útiles de un mentor para tu desarrollo profesional. El 54.55% que a veces la institución facilita el acceso a la información, herramientas y tecnologías necesarias para realizar sus funciones laborales. El 45.45% que a veces tienen compromiso con los objetivos de la institución. El 36.36 % que casi siempre cooperan para alcanzar objetivos planteados. El 54.55% que a veces tienen iguales oportunidades de aportar y contribuir al éxito de la organización. se concluye que: La mayoría de los empleados del sector dicen que a veces cuando trabajan juntos en tareas o proyectos, no hay mucha retroalimentación efectiva y no gestionan los conflictos de manera efectiva. Además, a veces realizan su trabajo sin ayuda o apoyo del público y no siempre tienen acceso a la información, el equipo y la tecnología necesarios.

Molina (2023) en la tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Propuesta de mejora de la Motivación Laboral y Clima Organizacional de la microempresa multiservicios Galney, Distrito Tumbes 2023*. Tuvo como objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de la Motivación Laboral y Clima Organizacional de la microempresa multiservicios Galney, distrito Tumbes 2023. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, de diseño No Experimental – transversal. Para el recojo de información se utilizó una población muestral de 30 trabajadores de la microempresa multiservicio Galney. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario elaborado con 19 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: el 83.33% de los trabajadores manifestaron que de vez en cuando la empresa brinda

asensos. El 43.33% casi siempre la empresa brinda pasantías. El 60% de vez cuando la empresa brinda estach para la autorrealización. El 30% siempre recibe capacitaciones relacionadas a su puesto de trabajo. El 60% casi siempre la empresa apoya o es comprensiva en circunstancias difíciles de enfermedad. El 53.33% de vez en cuando la empresa apoya o es comprensiva en circunstancias difíciles de viajes personales. El 66.67% siempre la empresa valora las destrezas al realizar sus actividades. El 66.67% casi siempre el personal que atiende está en todo momento dispuesto ayudar y a prestar atención. El 66.67% casi nunca la empresa los motiva mediante capacitaciones que ayudan a mejorar el trabajo. El 66.67% siempre la empresa les motiva mediante innovaciones tecnológicas que ayuden a mejorar el trabajo. El 40% casi siempre la empresa les motiva mediante variedad de las tareas que ayuden a mejora el trabajo. El 50% de vez en cuando el salario satisface sus expectativas económicas. El 76.67% siempre son responsables a sus actividades designadas y siempre se identifican con la microempresa demostrando empatía y fidelidad. El 60% de vez en cuando la empresa propicia trabajos en equipo. El 76.67 siempre se identifica con la empresa demostrando empatía y fidelidad. El 66.76% siempre hay un buen clima laboral dentro de la organización. El 56.67 de vez en cuando la empresa brinda asensos laborales. El 66.67% siempre utiliza los recursos según requerimientos de las actividades programadas. El 63.33% Manifiestan que casi siempre Cumplen con las actividades programadas según la programación y planificación. Se concluye que la microempresa Galney motiva a sus trabajadores con la finalidad de que pueda tener rentabilidad en su negocio y así poder posicionarse en el mercado.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Ojeda (2023) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa clínica santo domingo Ayacucho, 2022*. Tuvo como objetivo general: Demostrar cómo se relacionan el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Clínica Santo Domingo, distrito Ayacucho, 2022. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental - transversal. Para el recojo de la información se utilizó población muestral 23 trabajadores. Se utilizo la técnica de la encuesta y el instrumento un

cuestionario con 34 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 78.30% de los trabajadores de género femenino. El 78.30% tienen la edad de 31 a 50 años. El 65.20% el grado de instrucción profesional. El 30% ni de acuerdo ni en desacuerdo la clínica claramente definida sus actividades, funciones y responsabilidades. El 57% desacuerdo conoce claramente las políticas de la institución. El 39% ni de acuerdo ni en desacuerdo conoce claramente la estructura organizativa de la clínica. El 57% ni de acuerdo ni en desacuerdo tiene claro quién manda y quien toma las decisiones. El 52% ni de acuerdo ni en desacuerdo su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones. El 61% ni de acuerdo ni en desacuerdo los trabajadores se preocupan por el cumplimiento de las normas y procedimientos. El 57% ni de acuerdo ni en desacuerdo la clínica tiene un sistema de promoción que ayuda a que el mejor trabajador ascienda o progrese. El 57% desacuerdo la clínica brinda capacitaciones para obtener un mejor desarrollo de sus actividades. El 52% desacuerdo el personal es reconocido y/o felicitado según su desempeño en el trabajo. El 39% ni de acuerdo ni en desacuerdo en la clínica hay muchísima crítica. El 39% ni de acuerdo ni en desacuerdo la clínica sanciona al trabajador cuando comete un error. El 57% desacuerdo la clínica le recompensa con días por horas extras trabajadas. Se concluye que: El clima organizacional y la satisfacción laboral se relacionan significativamente y positivamente, demostrando que cuanto más motivados, cuanto más adecuado sea el clima organizacional, la satisfacción del trabajador será positiva.

Gamboa (2023) en su tesis de Licenciatura de Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P Raúl paredes, Ayacucho, 2023*. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Ayacucho, 2023. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental. Para el recojo de información se utilizó una población muestral de 16 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario de 18 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 38% de los trabajadores mencionan que casi siempre la supervisión estricta es beneficiosa para su desempeño, el 38% mencionan que casi siempre la supervisión tolerante es beneficiosa para su desempeño, el 38% algunas veces la supervisión asertiva es beneficiosa para su desempeño, un 50%

mencionan que algunas veces se realiza un buen liderazgo en el colegio, el 50% algunas veces se realizan capacitaciones en la institución, el 38% algunas veces le brindan diferentes formas de incentivos, un 44% casi siempre las metas que se establecen son posibles de lograrlo, el 50% siempre muestran compromiso para cumplir apropiadamente sus objetivos, el 63% casi siempre se identifican con los objetivos y valores del colegio, un 38% de trabajadores mencionaron que casi siempre el colegio les brinda las herramientas y materiales necesarios, el 31% algunas veces su centro de trabajo tiene una adecuada iluminación, el 38% siempre su centro de trabajo tiene una adecuada ventilación, un 44% casi siempre son capaces de cumplir con diversas tareas eficazmente, el 50% casi siempre el colegio le permita realizar sus actividades laborales, el 63% siempre son leales al colegio donde laboran, el 44% de los trabajadores indicaron que algunas veces el colegio realiza políticas de ascenso justas, el 44% de los trabajadores indicaron que algunas veces el colegio otorga salarios justos a los colaboradores y el 63% de los trabajadores indicaron que algunas veces reciben suficiente reconocimiento laboral. Se concluye que: Existe una adecuada relación entre el clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes.

Flores (2020) en su tesis de licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *La gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Tecnocar EIRL Huánuco, 2020*. Tuvo como objetivo general: Conocer de qué manera la gestión de recursos humanos se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa TECNOCAR EIRL. Huánuco, 2020. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental – transversal-descriptivo. Para el recojo de la información se utilizó una población muestral de 10 colaboradores de la empresa: TECNOCAR EIRL. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario de 12 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 40.0% respondieron estar totalmente satisfechos con los cursos de inducción que recibieron cuando ingresaron. El 50.0% respondieron que están satisfechos con las capacitaciones que le brinda la empresa. El 40.0% respondieron Neutral a la empresa del grado de satisfacción con las técnicas de motivación no dinerarias que aplica la empresa. El 50.0% respondieron estar totalmente satisfechos con la comunicación

que existe dentro de la empresa. El 50.0% respondieron que están satisfechos con el trato igualitario que se da a todos los colaboradores de la empresa. El 50.0% respondieron Neutral con los asensos y promociones que brinda la empresa. El 60.0% respondió estar totalmente satisfechos con los nuevos conocimientos que adquirió en la empresa. El 50.0% respondieron que están satisfechos con el sueldo básico que percibe. El 50.0% respondieron de manera neutral con la remuneraciones extra salariales que le brinda la empresa. El 60.0% respondieron que están satisfechos con el apoyo que recibe de sus colegas de trabajo. El 50.0% respondieron que están satisfechos con el clima de compañerismo que se vive dentro de la empresa. Se concluye que: Podemos decir que se comprobó que La gestión de recursos humanos se relaciona en forma positiva con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa TECNOCAR EIRL.

Ramos (2022) en su tesis de licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte urbano, inter urbano: Caso Línea 12 San Luis S.R.L. Ayacucho, 2021*. Describir la Satisfacción Laboral en las micro y pequeñas empresas del rubro transporte urbano, inter urbano: Caso Empresa San Luis S.R.L. del distrito Ayacucho 2021. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal - descriptiva. Para la recolección de información se utilizó una población de 31trabajadores y una muestra de 29 trabajadores de la empresa de transporte. Se utilizo la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario elaborado con 18 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 69% de los trabajadores tienen la edad de 31 a 50 años. El 97% son masculino. El 66% tienen el grado de instrucción secundaria. El 28% mencionan que a veces siente que el trabajo que realiza es útil. El 52% manifiestan que casi siempre le complace los resultados de su trabajo. El 34% indican que casi nunca su trabajo le hace sentir realizado. El 31% manifiestan que casi nunca le gusta el trabajo que realiza. El 41% indican que a veces el trabajo que realiza le hace sentir bien consigo mismo. El 66% mencionan que a veces la distribución de espacios físicos facilita su trabajo. El 55% manifiestan que a veces la empresa le ofrece ambientes limpios y ordenados. El 41% indican que a veces el horario de trabajo le resulta cómodo. El 41% indican que siempre su jefe inmediato es amigable y comprensivo. El 48% manifiestan que casi

siempre la empresa le ofrece equipos y materiales necesarios para realizar su trabajo. El 52% manifiestan que casi nunca la empresa les brinda capacitaciones para mejorar su trabajo. El 62% indican que su jefe inmediato reconoce cuando hace una actividad adicional en su trabajo asignado. El 55% consideran que casi nunca las tareas que realiza son percibidas como importantes por su jefe. El 59% manifiesta casi nunca existe promociones o ascensos si es que realizo un buen trabajo. El 41% indica que a veces la relación con sus compañeros de trabajo es agradable. El 52% manifiestan que a veces recibe una remuneración justa por el trabajo que desempeña. El 55% indican que a veces su remuneración cubre sus necesidades económicas. El 48% consideran que casi nunca te brindan incentivos económicos por trabajos extras que realiza. Se concluye, que su trabajo tiene un propósito, ya que la labor que desempeña tiene un valor tanto personal como social, realiza sus tareas con satisfacción y entusiasmo, y recibe retroalimentación tanto de sus colegas como de sus superiores, lo que le genera una sensación de bienestar personal, señala que las condiciones de trabajo no son las adecuadas, ya que no hay una distribución física apropiada del espacio, la empresa no garantiza un ambiente limpio y ordenado de manera constante, y el horario laboral solo en algunas ocasiones resulta cómodo. No obstante, valora a sus superiores como personas amables y comprensivas, y reconoce que se les proporciona el equipo y los materiales necesarios para realizar su trabajo.

Regionales

Variable 1: Clima Organizacional

Camino (2022) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulada *Propuesta de mejora del clima laboral para la gestión de calidad de la Mype Cetpro crear, Juliaca, 2022*. Tuvo como objetivo general: Determinar la propuesta de mejora del clima laboral para la gestión de calidad de la Mype CETPRO CREAR, Juliaca, 2022. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño No Experimental – transversal - descriptivo. Para el recojo de información se utilizó una población muestral por 54 trabajadores en la Mype CETPRO CREAR. Se utilizo la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario elaborado con 87 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 50% indica que el trabajo personal en la MYPE CETPRO CREAR, Juliaca-2022 es favorable. El 50% de los trabajadores indica que en la superación en la MYPE

CETPRO CREAR, Juliaca-2022 es el nivel medio. El 53,70% indica que en la dimensión trabajo en equipo y relaciones con los demás compañeros de trabajo en la MYPE CETPRO CREAR, Juliaca-2022 es el nivel favorable. El 48,15% indica que en la dimensión Administración de la MYPE CETPRO CREAR, Juliaca-2022 es en el nivel medio. El 48,15 % indica en la dimensión Comunicación en la MYPE CETPRO CREAR, Juliaca-2022 es en el nivel desfavorable. El 42,59 % indica que en la dimensión ambiente físico y cultural en la MYPE CETPRO CREAR, Juliaca-2022 es el nivel medio. El 40,74 % indica que la capacitación y desarrollo en la MYPE CETPRO CREAR, Juliaca-2022 es muy desfavorable. El 44,44 % indica que en promoción y carrera en la MYPE CETPRO CREAR, Juliaca-2022 es muy desfavorable. El 51,85 % indica que los sueldos y prestaciones en la MYPE CETPRO CREAR, Juliaca-2022 es muy desfavorable. El 31,48 % indica que el orgullo de pertenencia en la MYPE CETPRO CREAR, Juliaca-2022 es en el nivel favorable. El 51,85 % indica analiza frecuentemente la situación actual de la empresa ni de acuerdo ni en desacuerdo. El 51,85 % indica define y analiza la magnitud de los problemas identificados en la empresa ni de acuerdo ni en desacuerdo. El 44,44 % indica determina las posibles causas de los problemas identificados en la empresa ni de acuerdo ni en desacuerdo. El 35,19 % indica que selecciona e implementa medidas de solución para resolver los problemas en desacuerdo. El 51,85 % indica que revisa con frecuencia los resultados obtenidos de las medidas de solución que han sido empleadas ni de acuerdo ni en desacuerdo. Se concluye que: El ambiente de trabajo en MYPE CETPRO CREAR es regular. El control de calidad está en la sección media. En base a ambos resultados, es necesario implementar una propuesta para mejorar el clima laboral y mejorar la gestión de la calidad.

Márquez (2023) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Propuesta de mejora de la gestión de la calidad para el clima laboral en la micro y pequeña empresa rubro hostel, sol y luna, distrito amarilis, 2023*. Tuvo como objetivo general: Determinar las principales características de la propuesta de mejora de la gestión de la calidad para el clima laboral en la Micro y pequeña empresa rubro hostel, Sol y Luna Distrito Amarilis, 2023. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño No experimental - Transversal. Para el recojo de información se utilizó una población

muestral por 3 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario conformado de 18 preguntas en escala Likert, obteniendo los siguientes resultados: El 66.70% de los trabajadores tiene 18 a 28 años. El 100% son del género masculino. El 66.70% tienen el grado de instrucción superior no universitaria. El 66.70% tienen el cargo que desempeña como administrador. El 66.70% tienen el tiempo que desempeña en el cargo de 0 a 2 años. El 66.70% tienen el tiempo de permanencia de 4 a 6 años. El 66.70% la cantidad de trabajadores es de 4 a 6 trabajadores. El 100% no tiene el vínculo con los trabajadores como familiares. El 100% tienen el objetivo de la creación de generar las ganancias. El 66.70% identifica los problemas laborales algunas veces. El 66.70% plantean soluciones y estrategias para mejorar el clima laboral muy pocas veces. El 66.70% determina acciones para solucionar los problemas en el mejor tiempo algunas veces. El 66.70% emplean el trabajo coordinado casi siempre. El 66.70% los trabajos se realizan en base objetivos y metas planteadas muy pocas veces. El 66.70% cuentan con recursos adecuados para el desarrollo del trabajo muy pocas veces. El 100% existe una verificación de los avances en el trabajo muy pocas veces. El 66.70% la productividad es acorde las metas muy pocas veces. El 66.70% exigen en el cumplimiento de los objetivos muy pocas veces. Se concluye, que la gestión de calidad en la Mype rubro hostel Sol y Luna es deficiente, justo a la indigencia de implementación de programas y estrategias para enmendar el medio laboral.

Simbala (2023) en su tesis de Licenciatura de la Universidad católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Clima laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores de las ferreterías del distrito de la arena, 2023*. Tuvo como objetivo general: Determinar las características del clima laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores de las ferreterías del distrito de la Arena, 2023. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal. Para el recojo de información se utilizó una población muestral de 12 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario de 13 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 66.7% de los trabajadores indica que a veces existe una relación armónica entre todos. El 50% manifiesta que casi nunca existe una comunicación fluida. El 58.3% indicaron que casi nunca dan a conocer sus opiniones. El 50% expresan que siempre asumen sus tareas asignadas

con responsabilidad. El 58.3% indicó que casi nunca la empresa reconoce los logros alcanzados. El 33.3% por ciento indicaron que los jefes nunca y casi nunca toman en cuenta sus opiniones. El 50% indica que a ellos no se les involucra en el logro de los objetivos. El 41.7% indica que nunca le reconocen sus horas extras. El 58.3 % opinan que siempre cumplen con responsabilidad con todas las tareas asignadas. El 50% indican que casi nunca los capacitan constantemente. El 50% indicaron que a veces realizan el trabajo con dedicación y compromiso. El 33.3% indicaron que nunca la empresa cuenta con políticas de recompensa por su desempeño. El 50% indicó que a veces la empresa tiene mecanismos que fomentan la participación y creatividad de las mismas. Se concluye que: Las ferreterías en el distrito de la arena tienen dificultades para pagar el arduo trabajo que realiza cada empleado, por lo que la falta de comunicación y motivación puede hacer que estas ferreterías cierren, y es una implementación justa y equitativa. Este plan de mejora puede mejorar la productividad y el crecimiento de la industria de equipos.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Landeo (2022) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax SAC distrito vilcas Huamán, Ayacucho, 2020*. Tuvo como objetivo general: Identificar las características de la satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa FLORIMAX S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental – transversal- descriptivo. Para el recojo de la información se utilizó una población muestral de 8 colaboradores de la empresa FLORIMAX S.A.C. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario por 11 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 62.5% de los trabajadores casi nunca sienten satisfacción en la empresa. El 62.50 % casi nunca experimentan adecuada las condiciones de trabajo. El 50% a veces sienten un adecuado clima organizacional. El 62.50% casi nunca son motivados en el trabajo. Se concluye que: La satisfacción laboral no es persistente en la empresa FLORIMAX S.A.C, es decir los trabajadores no experimentan condiciones de trabajo adecuadas, un clima organizacional idóneo y estímulos

agradables para su motivación, esto evidenciado en los resultados de la encuesta donde la mayoría da como respuesta que casi nunca siente satisfacción laboral.

Campo (2023) en su tesis de licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal docente en la I.E. particular sigma nivel primaria – Jauja 2023*. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel primaria – Jauja 2023. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental – transversal. Para el recojo de la información se utilizó una población muestral de 20 docentes. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario con 24 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 85% es alto en las perspectivas de los instructores un buen grado de clima organizacional. El 55% tienen una autonomía en el clima organizacional. El 50% evalúa la institución educativa como media. El 80% tiene un alto nivel de clima organizacional en relaciones sociales. El 55% de los profesores tiene un nivel alto de satisfacción laboral en la I.E Particular Sigma de nivel primaria Sigma - Jauja 2023. El 85% de los docentes del nivel primario del Colegio Privado Sigma manifestó un nivel medio de felicidad con su salario. El 70% de los instructores estaban satisfechos con el reconocimiento de la Escuela Primaria Sigma. El 50% de los instructores de la Escuela Primaria Sigma reportó un nivel medio de satisfacción laboral, se concluye que: Se estableció que el clima es positivo y que la satisfacción es favorable.

Flores (2020) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Satisfacción laboral de los trabajadores de las Mypes, sector servicios, rubro Servis-caso: Inversiones Amotape J y J S.C.R.L. Tumbes, año 2020*. Tuvo como objetivo general: Determinar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de las MyPes, sector servicio, rubro Servis – Caso: Inversiones Amotapes J y J S.C.R.L– Tumbes, año 2020. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo y diseño no experimental - transversal. Para el recojo de la información se utilizó una población muestral de 4 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento un cuestionario elaborado de 22 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 75% son de sexo masculino. El 50% son

solteros. El 75% tiene el grado de instrucción superior. El 100% nivel de personal alto. El 75% de nivel de instalación alto. El 100% nivel de servicios alto. El 75% nivel de imagen institucional alto. El 100% nivel de satisfacción organizacional alto. El 100% el nivel de satisfacción laboral alto. Se concluye que: Los trabajadores tienen un alto nivel de satisfacción, el cual se ve reflejado en el desenvolvimiento de sus funciones y en la actitud para tomar decisiones, afrontar problemas de acuerdo a temas empresariales, los trabajadores muestran un alto nivel de satisfacción en brindar servicios de calidad mostrando amabilidad, conocimientos, empatía y en dar cumplimiento en las actividades que plantea la empresa.

Villanueva (2023) en su tesis de licenciatura de la Universidad Privada del Norte, Trujillo Perú. Titulado *La satisfacción laboral y el desempeño laboral de los transportistas de una empresa de carga pesada de Trujillo, 2023*. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los transportistas de una empresa de carga pesada de Trujillo, 2023. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental de corte transversal. Para el recojo de información se utilizó una población muestral 60 conductores de carga pesada. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento cuestionario con 52 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 100% de los conductores son masculino. El 50% comprenden edades de 29 a 39 años. El 100% cuentan con secundaria completa como grado de instrucción. El 60% de los conductores profesionales tiene entre 1 y 4 años laborando en la empresa de la ciudad de Trujillo. El 76.7% menciona que tienen satisfacción laboral alta. El 80% presentan un desempeño laboral alto. Se concluye, que se desechó la hipótesis nula, finiquitando que existe una relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los transportistas de una empresa de carga pesada en Trujillo, 2023.

Locales

Variable 1: Clima Organizacional

Gonzales (2024) en su tesis de licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. Titulado *Propuesta de mejora de Gestión de Calidad y Clima Organizacional de una micro empresa de rubro mantenimiento y reparación de vehículos, Huaraz, 2024*. Tuvo como objetivo general: Determinar las principales

características sobre la propuesta de mejora de clima organizacional para una gestión de calidad en la micro empresa, rubro mantenimiento y reparación de vehículos, caso: Lubricentro grupo Tamara E.I.R.L – Huaraz 2022. La investigación fue de tipo cuantitativa, nivel descriptivo y de diseño No Experimental, transversal. Para el recojo de la información se utilizó una población muestral 7 colaboradores. Se utilizo la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario formulado por 16 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 42.86% algunas veces llegan a elaborar un plan de trabajo a base de objetivos. El 42.86% algunas veces llegan a ejecutar su plan de trabajo según lo establecido. El 42.86% muy pocas veces se capacita al personal para el logro de objetivos. El 57.14% algunas veces tras finalizar el proceso del plan de trabajo. El 42.86% nunca lo hace resultados específicos y medibles según indicadores. El 42.86% nunca lo hace corrección del plan de trabajo. El 42.86% muy pocas veces frente a un problema involucra a los compañeros de trabajo. El 71.43% nunca lo hace empoderamiento para tomar decisiones. El 57.14% nunca lo hace políticas laborales de la empresa. El 42.86% muy pocas veces lo hace cumplimiento del procedimiento y/o normas de convivencias. El 71.43% muy pocas veces obtiene incentivos para ser motivados. El 42.86% muy pocas veces recibe reconocimiento en público por su excelencia. El 57.14% casi siempre recibe charlas sobre temas de seguridad y salud laboral. Se concluye que: en su mayoría relativa los representantes de la micro y pequeña empresa Lubricentro Grupo Tamara E.I.R.L, no vienen implementando estrategias o herramientas de gestión administrativa, lo que viene generando un nivel de desmotivación en el tema del desempeño de cada colaborador, creando improductividad y deficiencias en el proceso del servicio que ofrece.

Sarmiento (2022) en su tesis Licenciatura de la Universidad Católica los ángeles de Chimbote, Perú. Titulada *Propuesta de mejora de la motivación laboral y clima organizacional en la pequeña empresa Contratista M& S E.I.R.L., distrito de Huaraz, 2022*. Tuvo como objetivo general: Establecer una propuesta de mejora de la motivación laboral y clima organizacional en la empresa Contratista M& S E.I.R.L. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño No experimental- transversal- descriptivo de propuesta. Para el recojo de información se utilizó una población muestral de 15 trabajadores. Se utilizó la técnica de la encuesta

y el instrumento un cuestionario elaborado con 21 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 53.33% de los colaboradores manifestaron nunca brinda ascensos. El 60% manifiestan que a veces la empresa brinda pasantía. El 46.67% nunca brinda estach para la autorrealización. 73.34% siempre tienen comprensión en circunstancias difíciles de enfermedad. El 46.67% nunca tienen comprensión en circunstancias difíciles de viaje personal. El 46.67% nunca valoran las destrezas al realizar de sus actividades. El 53.33% a veces realiza capacitaciones que ayuden a mejorar el trabajo. El 40% nunca tienen innovaciones tecnológicas que ayuden a mejorar el trabajo. El 60% a veces hay capacitaciones motivacionales que mejoren el desempeño. El 46.67% a veces el salario satisface sus expectativas económicas. El 46.67% siempre tienen medidas de protección y seguridad. El 53.33% a veces hay programas de reconocimiento. El 40% a veces son responsables con sus actividades designadas. El 60% siempre la comunicación. El 46.675 nunca hay relaciones interpersonales entre colaboradores. El 60% manifiestan que la empresa siempre propicia el trabajo en equipo. El 40% a veces no hay empatía y felicidad. El 60% siempre el clima laboral dentro de la organización. El 60% a veces brindan ascenso y reconocimiento laborales. El 53.33% siempre el trabajo es eficiente. El 40% siempre el trabajo es eficaz. Se concluye que: La mayoría de los colaboradores reciben esporádicamente motivación laboral de la organización mediante ascensos, que reconozca el esfuerzo en cumplimiento con los objetivos de la empresa; asimismo, la minoría de los trabajadores percibe que nunca la empresa valora la destreza en el momento que desarrolla sus actividades. Por lo tanto, el empresario debe de aplicar estrategias que ayuden a mejorar el entorno laboral, fomentando un buen clima organizacional y cumpla con los objetivos de la empresa.

León (2021) en su tesis de Licenciatura de la Universidad Cesar Vallejo, Perú. Titulado *Clima Organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, 2021*. Tuvo como objetivo general: Determinar el nivel de clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental - transversal – descriptivo. Para la recojo de información se utilizó una población infinita y una muestra conforman 151 colaboradores de las empresas constructoras del distrito de Chimbote respectivamente. Se utilizó la técnica encuesta y como

instrumento un cuestionario elaborado con 28 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 36% manifestaron de los encuestados aprecia que hay clima regular. El 61% manifestaron resalta que los administrativos lo califican como bueno. El 40% resalta que prevalece una estructura regular. El 61% mencionó que la empresa tiene bien definida las normas y procedimientos que se deben seguir reflejando así que las empresas constructoras tienen una buena estructura. El 45% resalta que la responsabilidad se encuentra en un nivel bueno. El 47% indicó que se sienten más cómodos trabajando sin mucha presión. El 34% mencionó que las recompensas son regular y que no satisface muy bien sus necesidades. El 54% mencionó que las compensaciones salariales lo motivan a realizar mejor su labor. El 68% resalta que las relaciones laborales son buenas. El 51% siempre hay una buena relación entre jefe y subordinado el cual crea un mejor ambiente laboral según opinó. El 37% resalta que los estándares de desempeño son buenos. El 40% mencionaron que la empresa se preocupa por su desempeño. El 32% resalta que las resoluciones de conflictos son buenas. El 46% indicó que los jefes siempre buscan estimular el buen manejo de las discusiones a fin de evitar problemas. Se concluye que: El nivel de clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote 2021, según los administrativos es bueno según el 62% y los operativos lo calificaron como regular con un 51%, dando a entender que las empresas constructoras mantienen un ambiente laboral bueno-regular el cual repercute en el desempeño y motivación de los colaboradores.

Variable 2: Satisfacción laboral

Maguiña & Alarcón (2021) en su tesis de Licenciatura en ciencias de la comunicación de la universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Perú. Titulado *La Comunicación Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Cevive E.I.R.L. Huaraz-2019*. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la comunicación organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa CEVIVE E.I.R.L., Huaraz-2019. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental – descriptivo. Para recojo de información se utilizó una población muestral por 40 trabajadores. Se utilizo la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario elaborado de 30 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El

57.5% del total de trabajadores de la empresa manifiesta que la comunicación organizacional es regular. El 45.0% del total de trabajadores de la empresa manifiesta que la comunicación interna como parte de la comunicación organizacional es regular. El 47.5% del total de trabajadores de la empresa manifiesta que la comunicación externa como parte de la comunicación organizacional es regular. El 52.5% del total de trabajadores es indiferente en cuanto a la satisfacción laboral. El 57.5% del total de trabajadores es indiferente en cuanto a su salario para la satisfacción laboral. El 42.5% del total de trabajadores está insatisfecho con las condiciones de trabajo. El 52.5% del total de trabajadores es indiferente en cuanto a la política de la empresa. El 37.5% del total de trabajadores de la empresa afirma que la comunicación organizacional es regular. El 27.5% del total de trabajadores de la empresa afirma que la comunicación interna es regular. El 25.5% del total de trabajadores de la empresa afirma que la comunicación externa es regular. Se concluye que: es regularmente aceptable debido a que existe una escasa comprensión de la importancia de la comunicación en la construcción de una cultura organizacional.

Rodríguez (2022) en su tesis de Maestría en Administración de Negocios - MBA de la Universidad Cesar Vallejo, Perú. Titulado *Satisfacción en el trabajo y rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento Ancash, 2021*. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción en el trabajo y la rotación laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento de Ancash, 2021. La investigación fue de tipo cuantitativo, diseño descriptivo, diseño no experimental - transversal. Para el recojo de la información se utilizó una población muestral de 62 auditores contables inscritos en el INFOSOA del departamento de Ancash. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario de 26 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 62.90% (39 sujetos) están de acuerdo se siente satisfecho con la existencia de tareas variadas (Dimensión desafío en el trabajo de la variable satisfacción en el trabajo). El 66.13% (41 sujetos) están de acuerdo se siente satisfecho con las oportunidades brindadas para ejercer funciones y tareas de su agrado (Dimensión desafío en el trabajo de la variable satisfacción en el trabajo). El 59.68% (37 sujetos) están de acuerdo se siente satisfecho con el desarrollo de nuevas

destrezas y habilidades (Dimensión desafío en el trabajo de la variable satisfacción en el trabajo). El 48.39% (30 sujetos) están de acuerdo se siente satisfecho con la retroalimentación recibida sobre su rendimiento (Dimensión desafío en el trabajo de la variable satisfacción en el trabajo). El 33.87% (21 sujetos) están en desacuerdo ha sido debidamente recompensado con un salario justo y claro (Dimensión Recompensas equitativas de la variable satisfacción en el trabajo). El 33.26% (20 sujetos) están en desacuerdo se siente satisfecho con las condiciones laborales (honorarios, salarios, beneficios sociales, horarios) de la dimensión Recompensas equitativas de la variable satisfacción en el trabajo. El 43.55% (27 sujetos) están sin opinión se siente satisfecho con el reconocimiento recibido por las tareas realizadas (Dimensión Recompensas equitativas de la variable satisfacción en el trabajo). El 38.71% (24 sujetos) están sin opinión se siente satisfecho con las oportunidades de desarrollo profesional recibidas (Dimensión Recompensas equitativas de la variable satisfacción en el trabajo). El 37.10% (23 sujetos) están sin opinión. El 38.71% (24 sujetos) están de acuerdo, usted se siente satisfecho en relación con las condiciones ambientales del área en la cual desempeña sus funciones presencial o virtual (ventilación, ruidos, temperatura, iluminación, decoración) de la dimensión Condiciones favorables de trabajo de la variable satisfacción en el trabajo. El 40.32% (25 sujetos) están de acuerdo, usted se siente satisfecho con la comunicación con los compañeros de trabajo (dimensión apoyo del equipo de trabajo de la variable satisfacción en el trabajo). El 50% (31 sujetos) están de acuerdo, usted se siente satisfecho con los vínculos que ha establecido con sus compañeros de labores y con el jefe inmediato (dimensión apoyo del equipo de trabajo de la variable satisfacción en el trabajo). El 48.39% (30 sujetos) están de acuerdo, usted se siente parte de un equipo de trabajo (dimensión apoyo del equipo de trabajo de la variable satisfacción en el trabajo). Se concluye que: El bajo rendimiento se debe a que los trabajadores no están satisfechos en sus trabajos, como también esa poca satisfacción procede por una mala actitud por parte de ellos. El coeficiente de Rho de Spearman presentó un valor de correlación del 43% ($r=0,433$), demostrándose la relación positiva moderada y estadísticamente significativa. Por tanto, se concluye que la satisfacción en el trabajo puede estar afectando el rendimiento de los auditores, puesto que están insatisfechos en sus trabajos. Asimismo, esa poca satisfacción procede por una mala actitud por parte de ellos.

Cacha (2023) en su tesis de Maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción de la Universidad Cesar vallejo, Perú. Titulado *Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral del personal de una empresa constructora*, Huaraz, 2023. Tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral del personal de la empresa Constructora 2M&J S.A.C., Huaraz, 2023. La investigación fue de tipo cuantitativo, nivel descriptivo, diseño no experimental. Para el recojo de información se utilizó una población muestral de 40 trabajadores de la empresa Constructora 2M&J S.A.C. Se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento el cuestionario elaborado con 48 preguntas, obteniendo los siguientes resultados: El 65% de los encuestados mencionaron la alta satisfacción en el nivel de satisfacción laboral. El 50% mencionaron el alto desempeño de nivel de desempeño laboral. El 55% tienen habilidades altas en los niveles de habilidades personales. El 72.5% tiene alta eficiencia del nivel de eficiencia laboral. El 45% tiene alta responsabilidad en el nivel de responsabilidad laboral. Los datos obtenidos se procesaron con ayuda del software IBM SPSS v22. Como resultado se obtuvo que se tiene un Rho de Spearman de 0.643 con una significancia de 0.000 con lo que se tiene que si existe relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral del personal de la empresa Constructora 2M&J S.A.C., teniendo a la vez que en el caso de la satisfacción laboral el mayor porcentaje lo presenta una alta satisfacción con un 65% y en el caso del desempeño laboral se reparte entre un desempeño regular y un alto desempeño con un 50% cada uno de los niveles medidos, a su vez la dimensión del desempeño laboral que alcanzo la máxima correlación fue la eficiencia laboral con un Rho de Spearman de 0.809. Se concluye que: la satisfacción laboral y la responsabilidad laboral del personal de la Empresa Constructora 2M&J S.A.C. se tiene una relación moderada a baja con un Rho de Spearman de 0.413 y una significancia de 0.008, teniendo en este caso que los niveles de responsabilidad laboral se encuentran entre regular y altos con un 45% cada uno.

2.2.Bases teóricas

Variable 1. Clima organizacional

Esquivel et al. (2020) manifiesta que el clima organizacional para determinar cómo y hacia dónde irá una organización, el ambiente de trabajo externo e interno es una parte importante de las actividades diarias en una organización, debido a que ayuda en una buena relación de trabajo, es capaz de incentivar a los colegas a hacer sus trabajar con honestidad e integridad y ayudar a lograr la visión, misión, metas y objetivos específicos de la industria.

Como confirma García Vesga, & Gómez (2020) el clima organizacional es uno de los temas relacionados con la gestión del talento humano en la actualidad, debido a que en las organizaciones en general se considera que la evaluación es un proceso de gestión necesario para el funcionamiento efectivo de las organizaciones como, además en diversos artículos relacionados con la gestión de recursos humanos se indica. y en su momento demostró ser uno de los temas que más investigaciones genera en el campo del comportamiento organizacional.

Según refiere Quispe et al. (2023) El clima organizacional es parte de muchos elementos que se pueden analizar en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, métodos de comunicación, estilos organizacionales, etc. las personas de la organización e influyen en el comportamiento de las personas en el trabajo.

Importancia del clima organizacional

Según Azkue (2023) El clima organizacional es importante porque ayuda a optimizar el desempeño y la calidad de los recursos humanos en el tiempo para lograr los objetivos de la empresa. El concepto de clima organizacional ha sido analizado desde la década de 1930 a partir del estudio del marketing interno, o internal marketing derivado del inglés internal marketing. Los nuevos conceptos de gestión empresarial y marketing de la época comenzaron a atraer empleados que trabajan con entusiasmo y pueden compartir esa opinión con otros miembros y el público en general ajeno a la organización. Gestión. En este momento, las empresas están trabajando arduamente para mejorar su situación de gestión. Por ejemplo: a través de

métodos de marketing interno ayudamos a informar a los empleados y reforzar su fidelidad a la empresa.

Según Ortega (2024) menciona que un buen clima organizacional es crucial para el rendimiento de los empleados. Un ambiente positivo no solo fomenta la motivación y la satisfacción, sino que también puede mejorar la comunicación y la colaboración entre los equipos. Cuando los empleados se sienten valorados y apoyados, es más probable que sean proactivos, creativos. Además, un clima saludable puede ayudar a reducir el estrés y la rotación de personal, lo que a su vez ahorra costos y tiempo en la formación de nuevos empleados. En resumen, invertir en un buen clima organizacional es clave para maximizar la eficacia y el desempeño general.

Como sostiene Ibáñez (2024) El clima organizacional es clave para el éxito a largo plazo de una empresa, ya que impacta directamente en la productividad, la retención del talento y la adaptabilidad. Un entorno laboral positivo impulsa la motivación de los empleados, incrementa su compromiso con la organización y mejora su desempeño, lo que se traduce en una mayor eficiencia operativa y resultados comerciales favorables.

Esto permite que la empresa conserve la experiencia y el conocimiento dentro de la organización, lo cual es esencial para su continuidad. Un clima organizacional favorable también afecta la capacidad de la empresa para innovar, adaptarse y competir en un entorno empresarial que está en constante cambio. Una cultura que promueve la creatividad, la colaboración y el intercambio de ideas estimula la innovación y la resolución de problemas, permitiendo que la empresa se mantenga relevante y competitiva con el tiempo.

Características del clima organizacional

Tal como indica First workplaces (2023) Cultura organizacional: Se dice que la cultura organizacional tiene un impacto significativo en el clima creado. Algunos aspectos de la cultura corporativa que dan forma en gran medida a la naturaleza de

la organización incluyen: Estructura organizacional, tipo de liderazgo: autoritario, democrático, burocrático, autocrático, laissez-faire, valores de la empresa.

Responsabilidad: La rendición de cuentas aumenta la motivación y el compromiso y hace que las personas se involucren en la organización y en su trabajo. Por ello, las empresas que promuevan la participación activa de todos sus socios, independientemente de la titularidad, y escuchen sus ideas para mejorar su dominio, conseguirán una mejor imagen.

Recompensas: considere aquí las recompensas monetarias, pero también otros incentivos no monetarios, como horarios flexibles o equilibrio entre la vida personal y laboral.

Relaciones entre los miembros de la dirección: Los problemas y las relaciones entre los miembros de una empresa o departamento determinan la naturaleza de la dirección. Identificar oportunidades de mejora e iniciar iniciativas para mejorar las relaciones, como dinámicas de equipo, desempeño de la empresa, actividades extracurriculares y eventos de networking.

Ambiente de trabajo: La sala donde se realiza el trabajo es más importante de lo que se piensa en el ambiente de la organización. No sólo eso, los trabajadores pasan allí gran parte del día.

Tal como indica Gómez (2023) El clima laboral se define por una serie de características que se encuentran en todas las empresas, sin importar la industria o el sector en el que operen.

- Dependencia del Espacio de Trabajo.
- Influencia en la Organización y Estandarización de Procesos.
- Construcción a través de Relaciones Laborales.
- Impacto en la Comunicación Interna.

1. **Dependencia del Espacio de Trabajo:**

Un ambiente laboral adecuado debe tener buena iluminación, ventilación y áreas diferenciadas (zonas de trabajo, baños, comedor, espacios de recreo) que cumplan con ciertas características:

- **Seguridad:** Es esencial que las instalaciones se ajusten a las normativas de seguridad de cada país, incluyendo la disponibilidad de extintores, rutas de evacuación, puntos de encuentro y salidas de

emergencia. También deben existir protocolos para identificar riesgos y contar con personal capacitado en primeros auxilios.

- **Salud:** Después de la emergencia sanitaria, se implementaron medidas como la toma de temperatura, uso de mascarillas y gel antibacterial, además de un énfasis en la limpieza y desinfección frecuente de superficies.

2. **Influencia en la Organización y Estandarización de Procesos:**

El clima laboral es clave para la organización de las actividades en una empresa. Solo al fomentar un ambiente de trabajo positivo, donde los empleados colaboren y busquen alcanzar metas comunes, se puede lograr un orden eficaz y el cumplimiento de estándares y procesos.

3. **Construcción a través de Relaciones Laborales:**

A menudo se piensa que el clima laboral se forma de manera automática. Sin embargo, la manera en que la empresa capacita, trata y compensa a sus empleados es fundamental para establecer un ambiente de trabajo favorable o desfavorable.

4. **Impacto en la Comunicación Interna:**

En algunas organizaciones, las decisiones y cambios se toman sin consultar o informar a los empleados, lo que a veces resulta en que la información se difunda de manera informal. Esta falta de comunicación adecuada puede dar lugar a un clima laboral negativo

Como sostiene Ortega (2024) Hay varias características que permiten definir el clima organizacional y su impacto en el funcionamiento de una organización, entre las cuales se destacan:

- **Es un concepto multidimensional:** El clima organizacional se entiende como un término que abarca diversas dimensiones, incluyendo el nivel de conflicto, el estilo de liderazgo, la estructura de autoridad y el grado de autonomía de la organización.
- **Presenta una característica persistente:** El clima organizacional se forma a lo largo del tiempo y refleja la calidad constante del entorno interno de la empresa.

- **Es cuantificable:** Se trata de un conjunto de características que puede medirse con el instrumento adecuado, como una encuesta sobre el clima laboral. Está fuertemente influenciado por la estructura organizacional: Se relaciona con el apoyo que los empleados perciben recibir de la organización.
- **Indica el nivel de motivación de los empleados:** Afecta de manera positiva y negativa el comportamiento de las personas en el entorno laboral, por lo que está vinculado a la calidad y sostenibilidad del trabajo.
- **Forma la identidad singular de la organización:** El clima organizacional otorga a la organización una identidad única y distintiva, proporcionando una visión rápida de las relaciones entre la organización y sus empleados.

Dimensión 1. Experiencia laboral

Según Westreicher (2020) manifiesta la experiencia laboral es una combinación de habilidades y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un puesto específico o durante un período de tiempo. Esto significa que la experiencia laboral no se trata solo de lo que haces, sino también de lo que aprendes. La experiencia laboral es un aspecto importante a la hora de contratar empleados. Esto se debe a que faltan parte de los requisitos exigidos para determinados puestos de trabajo. Para el jefe de medios digitales de un periódico, por ejemplo, se debe buscar un experto que haya trabajado en el campo durante un tiempo medio o largo, digamos cinco años.

Tal como menciona Cortes (2023) que el conjunto de habilidades y conocimientos adquiridos por una persona o grupo en un puesto específico o durante un período de tiempo es esencial para su formación laboral. Por supuesto, la historia laboral no se trata solo de trabajo. También hay una historia sobre lo que se aprendió de él. La experiencia laboral es un factor importante a la hora de seleccionar empleados. Si tiene experiencia, la sección de experiencia laboral de su currículum mostrará al gerente de contratación. Además de las habilidades necesarias para tener éxito en el trabajo que estás solicitando.

Como afirma Brandan (2024) la experiencia laboral en un currículum vitae es donde se detallan y explican los empleos anteriores, incluyendo las fechas en las que

se trabajó en cada puesto, así como ejemplos de responsabilidades y logros significativos en cada empresa. Las organizaciones buscan confirmar que tu experiencia te ha preparado para realizar tareas similares, con responsabilidades afines y desarrollando las habilidades que requieren. Por esta razón, es esencial redactar adecuadamente tu trayectoria laboral antes de enviar tu currículum, para evitar ser eliminado del proceso de selección.

Indicador 1. Formación laboral

De acuerdo con Coll (2021) se refiere a las actividades dedicadas a la preparación continua y formación de los recursos humanos. Se trata de un proceso sistemático y planificado que busca preparar al personal para desempeñar funciones específicas. Debido a los constantes cambios en las estrategias de las empresas, así como la introducción de innovaciones y nuevas herramientas, es fundamental que esta formación sea constante y se lleve a cabo durante toda la carrera.

López (2024) indica que la formación profesional es un conjunto de conocimientos y habilidades que adquiere una persona con el fin de poder trabajar en una industria de su interés, ingresar al mercado laboral y trabajar en el campo de su elección. Esta educación se obtiene a través de programas técnicos, cursos especiales o títulos universitarios, y tiene como propósito preparar a las personas para ingresar al mercado laboral y participar en el desarrollo socioeconómico. Además de proporcionar habilidades técnicas, la formación vocacional fomenta el desarrollo de habilidades transferibles como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la comunicación y la colaboración. Estas habilidades son esenciales en el mundo laboral en constante cambio, donde la capacidad de adaptarse y aprender continuamente es esencial para el éxito profesional.

En opinión de Roca (2024) que los servicios prestados por profesionales para seguir y orientar a las personas que quieren encontrar el trabajo ideal o soñado. Herramientas, asesoramiento y apoyo para crear estrategias que ayuden a las personas a optimizar sus capacidades y capacidades con el objetivo de conseguir una oferta laboral que satisfaga sus aspiraciones emocionales y profesionales. Una herramienta que te prepara para continuar tu búsqueda de empleo si el puesto no te

conviene. Básicamente, estás 100% preparado para afrontar el mundo laboral por tu cuenta.

Indicador 2. Conjunto de aptitudes

Como opina Rabotnikof (2024) las aptitudes son las diversas capacidades o habilidades que posee una persona, permitiéndole realizar una acción específica de manera efectiva y completa. Algunos de estas son las aptitudes deportivas, artísticas y verbales. Se pueden considerar como un conjunto de talentos que facilitan la realización de ciertas tareas.

- **Aptitudes verbales:** Estas están relacionadas con el uso del lenguaje y la expresión oral. Se valoran especialmente la habilidad para hablar y comunicarse de manera adecuada.
- **Aptitudes artísticas:** Se refieren a las habilidades para trabajar con distintos patrones artísticos, ya sea en escritura, pintura, música o cualquier forma de expresión que comunique una idea de manera creativa.
- **Aptitudes deportivas:** Estas se relacionan con el uso del cuerpo en actividades físicas competitivas. En esta categoría, las aptitudes dependen de la disciplina, el entrenamiento y el compromiso para perfeccionar la habilidad.

Lapzo (2024) considera que los talentos son habilidades naturales que las personas tenemos desde que nacemos. Los talentos son habilidades que son naturales o innatas en una persona desde su nacimiento, esto es lo que se dice que es inherente a una persona. Puede cubrir una amplia gama, puede presentarse en diferentes áreas como el lenguaje, el arte o la música, y se fortalecerá con la práctica.

Según Pursell (2024) menciona las aptitudes son habilidades que las personas tienen para realizar tareas específicas de manera efectiva, derivadas de su inteligencia o destreza en ciertas actividades. Estas capacidades, que forman parte de la personalidad de cada individuo, pueden ser innatas o adquiridas a través de la práctica o el entrenamiento. Las aptitudes requieren familiaridad con conocimientos, actividades o habilidades particulares y están directamente relacionadas con la personalidad, la educación, el desarrollo y el entorno de cada persona. En esencia,

representan el talento o la facilidad de una persona para llevar a cabo determinadas tareas, lo que le permite prosperar en ciertas disciplinas.

Indicador 3. Conocimientos adquiridos

Tal como menciona Escuela británica de artes creativas y tecnología (2023) que la inteligencia es un proceso mental complejo que te permite comprender, interpretar y comprender las cosas que te rodean. En pocas palabras, lo que sabes es cómo lo sabes. El conocimiento es importante para tomar decisiones, resolver problemas y desarrollar nuevas habilidades. El conocimiento proviene de diferentes fuentes que se complementan entre sí. Puede crearlo combinando teoría y experiencia, comentarios de otros y su propia investigación. Por ejemplo, la formación formal proporciona una base teórica, pero requiere experiencia práctica para entender cómo aplicarla.

Según Espínola (2024) que el conocimiento se entiende como una relación entre un individuo que busca entender y un objeto que desea ser conocido. La posibilidad de que se produzca este conocimiento proviene del contacto entre ambos. No obstante, esta relación presenta complicaciones. Algunos filósofos argumentan que el objeto determina al sujeto, mientras que otros creen que es el sujeto quien da forma al objeto. Los primeros se agrupan bajo el término objetivistas, mientras que los segundos son conocidos subjetivistas.

Marín (2024) argumenta que el conocimiento es información y habilidades que adquirimos a través de la mente. Implica identificar, observar y analizar las cosas que nos rodean. Usamos nuestras habilidades mentales para comprenderlas y usarlas en nuestro beneficio. Los conocimientos pueden ser prácticos o teóricos con diferentes ramas.

Dimensión 2. Ambiente laboral

De acuerdo con Vargas (2024) la percepción de los empleados sobre los factores que influyen en la calidad de su experiencia laboral abarca aspectos tanto tangibles como intangibles. Entre los factores tangibles se incluyen aumentos salariales, bonos, obsequios en fechas especiales, la adecuación de las oficinas para

facilitar la rutina diaria, así como elementos como máquinas de café, sillas ergonómicas y espacios físicos para relajarse o distraerse. Con el auge del teletrabajo, se hace más complicado evidenciar estos aspectos tangibles, aunque pueden adaptarse a las necesidades de las personas en esta nueva realidad. Por otro lado, los factores intangibles juegan un papel crucial en la creación de un buen ambiente laboral, ya que afectan la forma en que los empleados se relacionan con su trabajo, la calidad de las interacciones entre compañeros y cómo se sienten respecto a esas relaciones. Algunos de estos factores incluyen la confianza, la credibilidad, la delegación, la honestidad, el respeto, el reconocimiento, la participación, la posibilidad de lograr un equilibrio entre la vida personal y laboral, la equidad en el trato, la inclusión, la hospitalidad y el orgullo, entre otros.

En opinión de Ortega (2024) indica que el ambiente laboral se refiere a todos los elementos materiales y humanos que afectan las actividades cotidianas en un trabajo, como el horario, las condiciones de seguridad e higiene, la disposición del espacio y el clima organizacional. Un entorno positivo puede elevar el ánimo, mejorar la concentración y proporcionar un enfoque más efectivo.

Los factores que influyen en el ambiente de trabajo incluyen la disposición física del espacio, los equipos y herramientas disponibles, así como el nivel de ruido, iluminación, temperatura, ventilación y seguridad. Además de estos aspectos físicos, también son relevantes las dimensiones sociales y culturales, como la cultura organizacional, el estilo de comunicación, las relaciones entre compañeros y supervisores, y el nivel de apoyo y reconocimiento que reciben los empleados.

Tal como menciona Gamarra (2024) el ambiente laboral refleja directamente el bienestar de los empleados. Su calidad influye en los sentimientos de pertenencia y responsabilidad de cada trabajador en un proyecto. Aunque se refiere al espacio físico y sus condiciones de calidad y confort, también abarca la atmósfera en la que los empleados se desarrollan, es decir, el aire que respiran en su entorno de trabajo. Es fundamental para entender la relación que los trabajadores tienen con sus colegas, superiores y la empresa en general. Es uno de los aspectos esenciales a cuidar al hablar de la experiencia del empleado, y su estado puede mejorarse mediante diversas dinámicas de recursos humanos.

Un entorno laboral saludable promueve la productividad, la creatividad y la satisfacción de los trabajadores, caracterizándose por una comunicación clara, un buen trabajo en equipo, diversidad, respeto y compromiso con el bienestar. En contraste, un ambiente negativo puede generar estrés, agotamiento y baja moral, afectando así el rendimiento tanto a nivel individual.

Indicador 1. Relaciones laborales cordiales

Según Figueiras (2021) describe que en las relaciones laborales siempre es prioridad buscar que los empleados de la organización trabajen juntos en un contexto agradable y con buenas intenciones en proyectos o actividades similares a ellos, medio de comunicación que de esta manera se pueda cumplir. equilibrio y productividad En general, los empleados pasan más tiempo en el trabajo que en casa, por lo que a menudo se hace referencia al lugar de trabajo como un segundo hogar, una frase, aunque sea cierta, es alentadora. el empleado. Trabaja con mediación y colaboración para mejorar el entorno laboral para que puedas vivir cómodamente.

Tal como menciona Larrosa (2024) una relación laboral es la relación entre un empleado y un empleador. Este tipo de interacción debe ser conforme a la ley, al contrato de trabajo, en todo caso, y al respeto de los derechos de los trabajadores. Cabe señalar que los recursos humanos y los procesos de trabajo son procesos que van de la mano porque el propósito de los recursos humanos es velar por el adecuado desarrollo de los procesos de trabajo, así como cumplir con la ley y dar lo mejor al empleado. Las experiencias potenciales laborales son la interfaz entre la empresa y el empleado, resultante de la formalización del contrato de trabajo. La firma del contrato indica una relación laboral entre las partes. Existe una razón para proporcionar servicios regulares a un empleador sin firmar un contrato de trabajo.

De acuerdo con Cortés (2023) una relación laboral se establece mediante un contrato escrito entre un empleador y un empleado. En la mayoría de los países, no se permite que los contratos de trabajo se realicen de forma verbal. La existencia de un contrato escrito es crucial, ya que brinda una protección adecuada a los empleados frente a posibles despidos. Generalmente, este tipo de relación se basa en el compromiso del empleado de llevar a cabo un trabajo en su área de especialización.

El ejercicio de esta actividad implica que el trabajador debe seguir las normas internas de la organización. Además, se puede implementar un convenio colectivo que introduce derechos y obligaciones adicionales para ambas partes.

Indicador 2. Fomentar la colaboración

Tal como indica Trengo (2024) argumenta que la colaboración es una asociación y lo hacemos todos los días de muchas maneras y actividades. Básicamente, los miembros del equipo trabajan juntos para lograr un objetivo común y comparten recursos, conocimientos e ideas para lograr un objetivo común. Colaboración y colaboración a menudo se usan indistintamente y, a veces, se superponen. Sin embargo, hay una diferencia: cuando los miembros del equipo con habilidades similares producen individualmente, bajo la dirección del líder, se trata de una colaboración. La colaboración no es lo único importante. Este es un requisito clave para el nuevo lugar de trabajo.

Según Asana (2024) considera que la colaboración en el lugar de trabajo puede estimular la creatividad, mejorar la productividad y aumentar la satisfacción de los miembros del equipo. La cooperación en el lugar de trabajo es la piedra angular de un buen equipo. Los equipos colaborativos trabajan juntos para generar nuevas ideas, implementar proyectos ambiciosos y lograr sus objetivos. Los miembros del equipo colaborativo logran más de lo que lograrían individualmente.

Como sostiene Fernández (2024) colaboradores que trabajan en conjunto, empleados que se unen a su líder de equipo, o personas de diferentes departamentos e incluso niveles dentro de la organización que coordinan esfuerzos para alcanzar metas específicas. Es fundamental señalar que esta forma de trabajo va más allá de simplemente compartir tareas y responsabilidades. La colaboración es un enfoque productivo que une talentos para lograr resultados que no podrían alcanzarse de otra forma. Se puede definir como el acto de trabajar con otros para crear algo que permita cumplir un objetivo común, compartiendo: ideas, experiencias, conocimientos, habilidades, responsabilidades y logros.

Indicador 3. Promover la inclusión

Como opina Clark (2023) la inclusión en el entorno laboral significa establecer un espacio donde todas las personas, sin importar su origen, puedan participar en las conversaciones y sean valoradas. Un ambiente de trabajo diverso e inclusivo promueve una cultura que estimula la creatividad colectiva y refleja mejor los variados mercados que se atienden. Al priorizar una cultura inclusiva, las empresas no solo respetan estándares éticos, sino que también mejoran su competitividad en el mercado global. Al incentivar una fuerza laboral diversa e inclusiva, las empresas generan un entorno donde cada individuo puede contribuir con sus conocimientos y habilidades únicas. Las culturas inclusivas fomentan diversas perspectivas y se convierten en un crisol para la innovación y la solución de problemas.

Según Issa (2022) indica que la inclusión tiene como objetivo garantizar la igualdad de oportunidades y derechos para personas y grupos sociales independientemente de sus circunstancias, orígenes, género, cultura y necesidades. En este contexto, el reclutamiento es un tipo común de reclutamiento. También incluye inclusión social, inclusión educativa, inclusión de género, inclusión de discapacidad e inclusión digital, entre otras. de trato, igualdad de oportunidades, acceso a una educación y formación profesional de calidad para todos, inclusión de todas las personas en el espacio educativo y social y eliminación de la discriminación.

De acuerdo con Gamarra (2024) la integración laboral es un proceso que brinda a una población en riesgo de exclusión la oportunidad de obtener un empleo adecuado que le permita crecer como profesionales y disfrutar de las condiciones económicas, sociales y culturales. Una empresa que gestiona el reclutamiento en el lugar de trabajo tiene políticas y estrategias de gestión del talento para garantizar la diversidad y la inclusión entre los miembros del equipo. También es responsable de garantizar que todas las operaciones estén alineadas con este objetivo y de capacitar a todos los empleados, especialmente a los gerentes y líderes.

Dimensión 3. Dinámica de trabajo

Según Martins (2024) expresa que las dinámicas de grupo se refieren a las interacciones, actitudes y comportamientos que surgen cuando un grupo de personas trabaja en conjunto. El psicólogo social Kurt Lewin fue el primero en emplear este término para explicar cómo los grupos actúan y reaccionan ante cambios en su entorno. Estas dinámicas no aparecen de manera espontánea, sino que se desarrollan a partir de cómo las personas se perciben a sí mismas en relación con sus compañeros y colegas. Por ejemplo, una dinámica de grupo puede ser positiva si el trabajo en conjunto resulta fluido y agradable. Por el contrario, podrías observar una dinámica negativa si, por ejemplo, dos personas intentan liderar un proyecto sin prestar atención a las ideas de cada uno.

Como indica Candelario (2024) las dinámicas de trabajo en equipo, conocidas también como actividades de team building, son ejercicios y procesos diseñados para potenciar la colaboración, la comunicación y la cohesión entre los integrantes de un grupo. Su objetivo es promover un ambiente laboral más productivo y armonioso, aprovechando tanto las fortalezas individuales como las colectivas para lograr metas compartidas, además de incorporar un elemento de diversión en el proceso. Estas dinámicas lúdicas son esenciales para crear y fortalecer la interacción entre los empleados que trabajan juntos.

De acuerdo con Rastrullo (2024) la dinámica del entorno laboral se refiere a la manera en que las personas interactúan, se comprometen y colaboran. Esto abarca su comportamiento, sus creencias y su comprensión general del ambiente de trabajo. Sin embargo, los empleados pueden tener sus propias opiniones y expectativas sobre lo que consideran un entorno laboral ideal. Aquí es donde la dinámica del lugar de trabajo se vuelve relevante. Un entorno laboral típico consiste en un grupo diverso de personas que trabajan juntas para lograr objetivos comunes. La dinámica de este entorno no solo es crucial para el éxito general, sino que también tiene un impacto significativo y duradero en el personal. Puede influir especialmente en su bienestar y en su desarrollo profesional.

Indicador 1. Comunicación interna

Como opina Azkue (2024) la comunicación interna se refiere al intercambio de mensajes entre los miembros de una organización. Dependiendo del objetivo del mensaje, es necesario segmentar el público interno y dirigir la comunicación de manera estratégica para cada grupo, teniendo en cuenta su capacidad de influencia, su nivel de participación y su jerarquía. La comunicación interna es crucial para garantizar que la información fluya de manera efectiva entre los miembros de la empresa, lo que ayuda a fortalecer la cultura organizacional (valores y normas internas) y a alinear los esfuerzos con los objetivos generales de la organización. Actúa como un enlace fundamental que permite coordinar el rendimiento de las diferentes áreas; si se gestiona adecuadamente, promueve el trabajo en equipo y mejora los resultados, lo que a menudo se refleja en el desempeño general de la empresa.

Mientras que Lumapps (2024) considera que: la comunicación interna permite compartir información sobre la empresa para que los empleados puedan hacer bien su trabajo y la gente lo entienda. El propósito de la comunicación interna es proporcionar un flujo fluido de información entre departamentos y colegas dentro de una organización. Esto se aplica tanto a los niveles altos como bajos de la cadena de mando y al personal. También funciona entre empleados que interactúan entre sí en la empresa. Una comunicación interna sólida promueve la cultura corporativa y aumenta el compromiso de los empleados.

Según Fuentes (2024) indica la comunicación interna se refiere a la interacción dirigida al cliente interno, es decir, al personal de la empresa. Surge como respuesta a la necesidad de las organizaciones de motivar a su equipo y retener a los mejores talentos en un entorno empresarial de cambios acelerados. Es crucial destacar que esta comunicación debe promover el bienestar emocional de los empleados a través de la motivación, el trabajo en equipo, la solidaridad y el compromiso. Además, debe ir acompañado de una buena gestión grupal que favorezca el desarrollo personal y colectivo, generando un rendimiento constante que permita alcanzar.

Indicador 2. Construcción de confianza

De acuerdo con Castro (2020) manifiesta que la confianza en el lugar de trabajo se divide en confianza técnica y confianza dinámica. Estos se refieren a las capacidades, responsabilidades y obligaciones que tendrán el individuo y los demás socios y la adecuada implementación de cada una. Los resultados de los efectos negativos de esta columna son similares al odio hacia las personas, por lo que podemos tener una buena relación con las personas a nivel personal, pero no dependemos de sus habilidades profesionales para el propósito que hemos preparado. Sin embargo, es más difícil mantener una relación laboral con alguien cuando se ataca el pilar de la confianza o la motivación personal.

Según BalamBe (2024) indica que, a través de la acción y la motivación, un taller de fomento de la confianza tiene como objetivo crear un consenso claro entre los miembros del equipo sobre el trabajo, la toma de decisiones, la comunicación y la retroalimentación. En un ambiente de confianza, respeto y buena voluntad. Se fomenta la coherencia en las palabras y acciones del equipo.

Como sostiene Budon (2024) la confianza en un equipo se refiere a la creencia de que cada integrante asumirá sus responsabilidades y actuará de manera acorde. También abarca la sensación de apoyo implícito en momentos difíciles. Fomentar esta confianza puede influir significativamente en el rendimiento de los empleados, aumentando así la productividad. Por ello, es crucial construir un verdadero equipo donde todos se sientan valorados, respaldados y cómodos, lo que permitirá alcanzar los objetivos propuestos. Para cultivar la confianza y la colaboración, tanto en equipos virtuales como presenciales, es fundamental que el líder demuestre credibilidad. Esto significa ser un líder confiable y ejemplar, además de asegurarse de que la dinámica del grupo favorezca tanto el desarrollo de las tareas como la convivencia diaria. A continuación, te ofreceremos 10 consejos para que la confianza se convierta en un pilar de las relaciones dentro de tu equipo de trabajo.

Indicador 3. Trabajo en Equipo

Según Sevilla (2024) argumenta que el trabajo en equipo facilita el logro de metas empresariales de manera más efectiva y puede alcanzar objetivos que serían

inalcanzables por separado. Colaborar en grupo permite alcanzar metas comunes a través de la cooperación entre los miembros. El liderazgo juega un papel crucial al motivar al equipo y guiarlo hacia el cumplimiento de sus objetivos. Este proceso se fundamenta en la comunicación, cooperación y coordinación para mejorar la eficiencia y la productividad. Una característica distintiva de los seres humanos es nuestra capacidad para cooperar en grandes grupos, lo que nos ha permitido realizar hazañas como llevar al hombre a la luna, construir ciudades, aviones y teléfonos inteligentes. Todos estos logros se han conseguido gracias al trabajo en equipo.

Como afirma Gamarra (2024) un equipo de trabajo se define como un grupo de personas con habilidades complementarias que colaboran para alcanzar los objetivos comunes de la empresa. Además, estos miembros asumen la responsabilidad de sus decisiones y comparten un compromiso hacia las metas empresariales. Cuando las personas reconocen que ser parte de un equipo les permite lograr sus objetivos de manera más eficiente que si trabajaran por separado, se sabe que la empresa cuenta con un equipo exitoso. Un equipo sólido siempre busca mejores enfoques y resultados.

Tal como menciona Pursell (2023) el trabajo en equipo en una empresa se refiere a la colaboración y el sentido de unidad entre personas que comparten una prioridad común para alcanzar objetivos que serían difíciles de lograr de forma individual. Este enfoque facilita el cumplimiento de las metas establecidas. Cada profesional contribuye con su esfuerzo en función de su área, la cual se conecta con otras secciones y departamentos. Esto requiere una buena comunicación que favorezca las discusiones y una escucha activa para comprender las aportaciones de los demás. Así, se crea un ambiente propicio donde cada individuo puede compartir su perspectiva y habilidades, facilitando la solución de problemas.

Los equipos se forman para compartir conocimientos, intercambiar información y criterios, y alcanzar objetivos comunes mediante las tareas que cada miembro lleva a cabo, incluso si trabaja de manera independiente. Que el trabajo en equipo puede ayudar a lograr objetivos comerciales de manera más efectiva y puede

alcanzar metas que son imposibles de lograr. Cuando se trabaja bien en equipo, muchas variables que afectan a la empresa pueden volverse muy problemáticas.

Variable 2. Satisfacción Laboral

Mientras que BasuMallick (2021) define como el grado en que los empleados están satisfechos con su trabajo. Además de su trabajo diario, y la satisfacción de los miembros del equipo o gerentes, la satisfacción con las políticas organizacionales y el impacto de su trabajo en la vida personal de los empleados. La satisfacción laboral, una medida inconmensurable, se define como la respuesta emocional positiva que se experimenta mientras trabaja o trabaja. Ahora las organizaciones líderes están tratando de medir estas emociones y se dispone de buenas investigaciones para hacerlo en la mayoría de los lugares de trabajo.

Como sostiene Gómez (2023) la satisfacción laboral es la respuesta emocional que sienten los empleados hacia la empresa en la que laboran. Esta puede diferir entre los colaboradores, y su percepción positiva o negativa está influenciada por las condiciones internas de la organización y la facilidad con la que las personas pueden llevar a cabo sus tareas.

Según Bizneo (2024) indica que la satisfacción laboral se define como el estado emocional y el sentimiento que un trabajador tiene hacia la empresa y las tareas que desempeña. Es una percepción subjetiva positiva que se origina, en gran parte, de la experiencia del empleado, aunque también influye en otros factores que se discutirán más adelante. El desafío para la organización es hacer que esta satisfacción se base en aspectos concretos y racionales.

Importancia de la satisfacción laboral en las empresas

Según Cornet (2021) un buen líder entiende que su recurso más valioso son las personas que integran su organización, por lo que es crucial cuidarlas y asegurarse de que tengan la mejor experiencia en sus puestos de trabajo. Varios estudios han demostrado que la satisfacción del empleado es fundamental para el crecimiento de la empresa. Un trabajador satisfecho está alineado con los objetivos de la organización y se esfuerza por alcanzarlos, lo que incrementa su compromiso,

motivación, rendimiento y efectividad. Además, la satisfacción laboral es un excelente indicador del clima organizacional. Medir esta dimensión y realizar un seguimiento constante permite identificar problemas a tiempo, previniendo situaciones que puedan afectar gravemente.

Según Gómez (2023) es fundamental que las empresas consideren a sus empleados como más que simples recursos. Esta nueva perspectiva puede transformar no solo el ambiente laboral, sino también la productividad y el orgullo que sienten los trabajadores al representar a la organización. Para iniciar una reflexión sobre lo que tu empresa ha logrado o dejado de hacer en términos de satisfacción laboral, es fundamental evaluar la situación actual y prestar atención a aquellos colaboradores que podrían necesitar más motivación o reconocimiento.

Como indica Bizneo (2024) la satisfacción en el trabajo no solo asegura el bienestar de los empleados, sino que también impacta en su productividad y desempeño. Un trabajador satisfecho tiende a ser más productivo y a estar más comprometido con la empresa, mientras que uno insatisfecho puede tener el efecto contrario.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Tal como menciona Gómez (2023) la satisfacción laboral es un concepto del comportamiento organizacional que afecta varios aspectos de las empresas, siendo algunos de los más relevantes el rendimiento, el comportamiento y el compromiso de los empleados. Es fundamental entender que la satisfacción laboral se compone de tres dimensiones:

- **Intrínseca:** se refiere al grado de responsabilidad y reconocimiento que recibe el trabajador.
 - **Extrínseca:** incluye la seguridad en el empleo y las condiciones laborales.
- Satisfacción laboral general: evalúa el grado de felicidad o descontento de los empleados.

De estas dimensiones, los factores intrínsecos están vinculados a las tareas que desempeña un empleado, mientras que los factores extrínsecos se refieren al entorno y las condiciones que brinda una organización a sus trabajadores. No obstante, estas

tres dimensiones, tanto en conjunto como de manera individual, son fundamentales, ya que influyen en la satisfacción laboral y en otras variables organizacionales, como el compromiso de los empleados y las tasas de rotación.

Dimensión 1. Estabilidad laboral

Como indica Ilcacademy (2022) que una garantía o seguridad de permanencia significa que el profesional no puede ser despedido sin una buena causa. La estabilidad del puesto de trabajo puede evaluarse en el contrato de trabajo, amparado por las leyes aplicables o en condiciones especiales (embarazo, enfermedad, intervención gubernamental). Si bien los opositores a este tipo de garantías laborales argumentan que su aplicación es algo ilusoria, la realidad es (en la mayoría de los casos) que los trabajadores permanentes valen más para las empresas. Un profesional titular puede desarrollar una carrera en la organización, adquirir más experiencia, ayudar a capacitar nuevos talentos y más.

En opinión de Carranza (2023) la estabilidad laboral es un aspecto fundamental tanto para los empleados como para las empresas. Para prevenir la rotación indeseada y garantizar la estabilidad del personal, las empresas deben centrarse en crear una cultura del nosotros que tanto atraiga como retenga a los empleados. Al igual que otros trabajadores, aquellos que forman parte del Departamento de Recursos Humanos también desean un entorno laboral estable que fomente el compromiso y el bienestar de todos los equipos. La búsqueda de estabilidad en el empleo puede ser un factor clave en cuestiones importantes, como la retención del personal y el desarrollo del talento.

Según Sarasola (2024) para un trabajador asalariado, la estabilidad laboral se refiere a la seguridad de que podrá conservar su puesto de trabajo y sus condiciones laborales durante un tiempo indefinido, siempre que así lo desee, sin riesgo de ser despedido. Lo opuesto a esto es la precariedad laboral. La estabilidad laboral está influenciada, en primer lugar, por la regulación del trabajo y el tipo de contrato que tiene el trabajador; por ejemplo, una legislación que favorezca los contratos indefinidos sobre los temporales contribuye a una mayor estabilidad. Además, la situación económica de la empresa también juega un papel importante: si la empresa

atraviesa una mala racha prolongada, puede verse obligada a despedir a un empleado, incluso si este tiene un contrato indefinido

Indicador 1. Permanencia en el Trabajo

Wellhub Editorial Team (2024) indica que la conservación del empleo es un verdadero desafío para los departamentos de recursos humanos. De la falta de voluntad de pago a la falta de oportunidades de crecimiento. Las expectativas laborales se enfrentan a una dura realidad: el 54% de los empleados no están satisfechos con su trabajo actual. Cuatro de cada 10 empleados necesitan sólo tres meses para saber si se cumplen las necesidades y expectativas de la empresa.

De acuerdo con Manatal (2024) la retención de empleados es una métrica clave en la gestión de recursos humanos, y es crucial que las empresas entiendan sus diferentes dimensiones. Desde los períodos de prueba hasta la jubilación, las políticas de permanencia pueden influir notablemente en el compromiso, la satisfacción y la retención del personal. Por ello, los profesionales de RR.HH. deben implementar estas políticas para cultivar un entorno laboral positivo y de apoyo que promueva el crecimiento, el desarrollo y la permanencia de los empleados en la organización.

Según Raeburn (2024) la adaptabilidad en el entorno laboral es la habilidad de reaccionar de manera efectiva a diversos escenarios y desafíos que pueden surgir en el trabajo. No se trata solo de ser flexible. Las personas que son capaces de adaptarse desarrollan habilidades, procesos y marcos específicos que les permiten manejar rápida y eficientemente diferentes situaciones a medida que se presentan. Desarrollar esta capacidad de adaptación en el trabajo te ayudará a responder adecuadamente ante nuevas circunstancias, roles, proyectos y clientes. Al fortalecer este conjunto de habilidades, estarás preparado para enfrentar cualquier cambio que se te presente.

Indicador 2. Contrato Indefinido

De acuerdo con Val (2023) argumenta que un contrato indefinido es un acuerdo laboral sin una fecha de finalización específica, lo que significa que no hay un límite en su duración. Este tipo de contrato permanecerá en vigor hasta que la

empresa o el trabajador decidan ponerle fin. Es importante señalar que hay diversas modalidades, como el fijo discontinuo, a tiempo completo y tiempo parcial, y aunque generalmente se redacta por escrito, también puede establecerse.

Según Factorial (2024) sostiene que es un tipo de contrato utilizado para establecer una relación laboral entre una empresa y un trabajador sin una fecha de finalización establecida. Según el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido. La frase se presume tiene su razón de ser, ya que antes de la reforma laboral de 2022, el contrato indefinido podía celebrarse tanto por tiempo indefinido como por una duración determinada. No obstante, con la reforma actual, ya no existe la opción de duración determinada.

Tal como indica Erismann (2024) el contrato indefinido, o contrato por tiempo indeterminado, es aquel que no tiene una fecha de finalización establecida. Esto significa que el trabajador es contratado sin un período específico y la relación laboral puede durar varios años. Una de sus principales características es la estabilidad laboral que brinda, ya que, al no contar con una fecha de término, el empleado puede disfrutar de un trabajo. Además de brindar estabilidad, el contrato indefinido también presenta otros beneficios para el trabajador. Por ejemplo, suele incluir un período de prueba en el que tanto el empleador como el empleado pueden valorar si la relación laboral es satisfactoria. También puede ofrecer ventajas en cuanto a salario y beneficios adicionales, como seguro médico o planes de pensiones. Es relevante señalar que el contrato indefinido no garantiza que el empleado no pueda ser despedido.

Indicador 3. Relación laboral a largo plazo

Tal como menciona Molina (2020) las relaciones laborales se establecen entre tres elementos clave: el trabajo, el salario o capital, y el proceso productivo. En este contexto, estas relaciones involucran a dos partes: el trabajador, que ofrece su esfuerzo y el empleador que puede ser una persona o una entidad que proporciona el capital y gestiona el proceso productivo. Hoy en día, toda relación laboral está

regulada por un contrato de trabajo que conecta a ambas partes, estableciendo las condiciones laborales, siempre conforme.

Como indica Grupo Castilla (2024) la relación personal y profesional que se establece en el ámbito laboral entre la empresa y los profesionales que ofrecen sus servicios es fundamental. Aunque el contrato de trabajo es el componente principal, estas interacciones van más allá de este acuerdo, incluyendo aspectos como la comunicación diaria, la gestión de conflictos y el fomento de un ambiente de trabajo adecuado. Cualquier relación laboral incluye los siguientes aspectos: El empleado brinda sus servicios a la empresa de manera voluntaria, estos servicios son remunerados con un salario, el trabajo se realiza para otro, bajo la supervisión de un individuo (en el caso de autónomos) o de una entidad.

Según Valle (2024) al abordar los aspectos fundamentales de una relación laboral, podemos identificar tres: Prestación de servicios: se refiere a la responsabilidad del empleado de ofrecer su trabajo al empleador. El contrato laboral debe incluir una descripción del puesto que ocupará, así como las tareas y funciones que desempeñará. Subordinación (o dependencia del trabajador) se refiere a la relación jurídica entre el empleador y el empleado en un contexto laboral. Este concepto es característico del contrato de trabajo, tal como se establece en el artículo 4 del Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Dimensión 2. Crecimiento Profesional

Como señala Morales (2023) al proceso de desarrollo y mejora continua de las habilidades, conocimientos y capacidades de los empleados. Esto les permite avanzar en sus carreras y alcanzar sus metas y aspiraciones. El desarrollo profesional implica ir más allá de las habilidades y conocimientos adquiridos a través de la educación formal. Encontrar formas de aprender y desarrollarse en su trabajo, es decir, en un entorno profesional. Para muchos empleados, esto es esencial para su vida laboral, ya que buscan adquirir más conocimientos y habilidades técnicas, así como desarrollo profesional y personal.

De acuerdo con Ceipa (2023) lograr un crecimiento profesional significa ampliar sus habilidades, conocimientos y perspectivas de manera que le permitan avanzar y tener éxito en esta parte de la vida. Para ello, es importante marcarse objetivos que le ayudarán a avanzar en su carrera profesional. Todos quieren mejorar y mejorar. Es lo que nos mantiene vivos y nos motiva cada día. En este artículo aprenderá cómo crear un plan de desarrollo empresarial eficaz.

Tal como menciona Gómez (2023) a la fase en la que una persona siente satisfacción y desarrollo en su carrera profesional dentro de una empresa, gracias al logro de sus metas personales y al reconocimiento y apoyo que recibe. El desarrollo profesional es esencial en las empresas, ya que promueve una cultura de crecimiento y superación. Entre los beneficios que ofrece el desarrollo profesional se encuentran las siguientes: Promueve recompensas económicas que reconozcan el esfuerzo de los empleados, aumenta el compromiso y la responsabilidad, generando un sentido, mejora la colaboración en equipo, siempre que el plan de desarrollo profesional incluya criterios que fomenten la comunicación y el trabajo conjunto, aumenta la productividad.

Indicador 1. Competencias Laborales

Gamarra (2024) indica que las competencias laborales son un conjunto de habilidades que un trabajador requiere para desempeñarse eficazmente en un rol específico. Se puede considerar que son lo que distingue a una persona al realizar una tarea concreta, más allá de los conocimientos. Que: Las habilidades, habilidades, actitudes y talentos que caracterizan a un candidato o empleado de nuestra empresa son las que se conocen como competencias laborales. Está claro que a la hora de seleccionar empleados no basta con ver sus cualificaciones para el puesto. Pero, además, es importante que desarrollen otras habilidades prácticas.

Velázquez (2024) La competencia laboral implica poseer los conocimientos y habilidades necesarios para abordar de manera efectiva las exigencias de una tarea o actividad, logrando así los objetivos marcados por una organización o empresa Las competencias incluyen habilidades, conocimientos, actitudes. Se considera que una persona es competente cuando demuestra tres características esenciales para llevar a

cabo sus actividades de manera efectiva. Esto incluye tener las actitudes adecuadas en el momento preciso, poseer los conocimientos necesarios para realizar las tareas asignadas y utilizar de manera adecuada. La competencia laboral te prepara para abordar una tarea concreta, lo cual se manifiesta al momento en que la persona se enfrenta a ella. Esta competencia fomenta el desarrollo de conocimientos y habilidades que surgen de la interacción.

Tal como menciona Lapzo (2024) una competencia laboral se refiere al conocimiento y las habilidades que un empleado posee para realizar las tareas de su puesto. En términos simples, es lo que le permite desempeñarse de manera efectiva en su trabajo diario. La competencia laboral va más allá de la técnica, ya que mientras la técnica se refiere a saber cómo hacer algo, la competencia implica la habilidad para llevar a cabo esa tarea de manera correcta y exitosa.

Indicador 2. Superación Profesional

Como establece Webmaster (2024) que la mejora del desempeño es un proceso de evolución, desarrollo y crecimiento continuo, que no sólo nos lleva a ser mejores profesionales, sino que también nos ayuda a ser más conscientes de nuestras decisiones. Puede ayudarnos a afrontar diferentes situaciones y a resolver problemas para superar los obstáculos que nos han preocupado en el pasado. Este enfoque no sólo mejora la vida de las personas, sino que también contribuye al crecimiento y éxito de la empresa para la que trabajamos.

Tal como indica Morron (2024) La vida es un recorrido lleno de altibajos, desafíos y oportunidades. A menudo, buscamos formas de mejorar nuestras vidas y alcanzar nuestro máximo potencial. Aquí es donde la superación personal juega un papel crucial. Este proceso implica el desarrollo continuo para alcanzar nuestro máximo potencial en áreas como la carrera profesional, las relaciones personales y familiares, el entorno laboral, así como la salud y el bienestar emocional. Es un viaje de autoconocimiento y autodesarrollo en el que nos esforzamos por superar obstáculos y cumplir nuestras metas. Para lograr la superación personal, es fundamental adoptar una actitud positiva y establecer objetivos claros. También es

importante aprender de los fracasos, rodearse de personas que aporten apoyo, dedicar tiempo al autocuidado y aprender algo nuevo cada día.

Como opina Cvzen (2024) es un proceso constante de adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y experiencias que ayudan a una persona a alcanzar sus metas laborales. Esto implica reconocer tanto las fortalezas como las debilidades personales, establecer objetivos y diseñar un plan para lograrlos. El desarrollo profesional puede llevarse a cabo de diversas maneras, como a través de la formación en el trabajo, la educación, la mentoría, el establecimiento de redes y el aprendizaje. Se refiere a la gestión constante de la trayectoria laboral de una persona, a aspectos incluidos como la educación, la formación, la experiencia laboral y el bienestar personal. Esto implica un esfuerzo continuo por aprender y adaptarse a las transformaciones en su sector, así como la adquisición de nuevas habilidades y la búsqueda de oportunidades para crecer.

Indicador 3. Conocimientos y habilidades técnicas

Como establece Villar (2021) Las habilidades son como la capacidad de trabajar. Saber hacer algo no significa que serás bueno en ello, necesitas experiencia para hacerlo, y esta experiencia al hacer algo se convierte en un factor de habilidad. En recursos humanos, las habilidades que una persona necesita para desempeñar un trabajo con mejores resultados o de manera eficiente.

Según Romero (2023) las habilidades técnicas son las capacidades que posee una persona, enfocadas en llevar a cabo tareas específicas y utilizar herramientas y tecnologías determinadas en un área particular. Se adquieren a través de la educación formal, la capacitación en el trabajo, la experiencia laboral y la formación continua. El tipo y la relevancia de las habilidades técnicas pueden variar según el empleo y la industria en la que se trabaje. Tener estas habilidades permite a las personas desempeñarse de manera eficiente, aumentar su confianza y convertirse en un recurso valioso para su organización. Estas habilidades están relacionadas con el conocimiento y la competencia en áreas técnicas, científicas o matemáticas, y son esenciales para realizar una amplia gama de trabajos.

Según Reyes (2024) expresa que: Hay habilidades y capacidades específicas que una persona adquiere a través de sus estudios y experiencias laborales. Se refieren a las habilidades y conocimientos utilizados en el entorno laboral que permiten a una persona llevar a cabo sus responsabilidades y deberes. Estas habilidades y capacidades pueden ser técnicas y flexibles, y son importantes para el desarrollo y crecimiento profesional.

Dimensión 3. Compensación laboral

Según Valle (2024) argumenta que la compensación a los empleados es un tipo de compensación que se le otorga a un empleado por su trabajo y logros en una empresa. Este término incluye el salario base y otros incentivos financieros y beneficios no monetarios que contribuyen al bienestar de los miembros directivos. Cabe señalar que la compensación es importante para garantizar que las personas sean productivas y productivas en su trabajo diario. Los costos y beneficios laborales se pueden dividir en tres categorías: costos financieros, beneficios sociales y no beneficios. Cada uno de ellos cuenta con diferentes incentivos que benefician el bienestar de los empleados.

Tal como menciona Martin (2023) las estrategias de compensación laboral son fundamentales para atraer, motivar y retener a los mejores profesionales. El éxito de una empresa depende de su capacidad para captar y mantener talento, y estas estrategias juegan un papel crucial en ese proceso. Más allá de ofrecer un salario competitivo, es esencial proporcionar una variedad de incentivos y beneficios que se alineen con las expectativas de los empleados. Esto incluye desde recompensas monetarias hasta enfoques integrales, todos orientados a crear un ambiente laboral que no solo atraiga, sino que también fidelice a los empleados. Para lograrlo, es vital ofrecer una gama de incentivos y beneficios que respondan a las necesidades de los trabajadores.

Según Antoranz (2024) menciona que incluye diversos beneficios adicionales que recibe un empleado como recompensa por su trabajo en una empresa. Estas compensaciones superan el salario base y pueden ser tanto de naturaleza económica como no económica, incluyendo el salario emocional. Por lo tanto, elementos como

la flexibilidad de horarios, el trabajo remoto y la conciliación familiar se vuelven especialmente importantes. En cualquier situación, la compensación que percibe un empleado tiene como objetivo mejorar su satisfacción y motivación en el trabajo, además de reconocer su esfuerzo y aportes a la empresa. Por lo tanto, al diseñar una estructura salarial equitativa, es crucial que los departamentos de recursos humanos tomen en cuenta la incorporación.

Indicador 1. Beneficios laborales

Como sostiene Deel (2024) los beneficios para empleados son planes de beneficios o compensaciones adicionales que las empresas ofrecen para mejorar la vida de sus empleados. Estos beneficios pueden ser desde prestaciones legales, como la licencia de maternidad, hasta planes de pensiones. Además, pueden incluir seguros médicos o de salud, seguros de vida, planes post-jubilación, pago de vacaciones y feriados, programas de capacitación, etc.

Por lo tanto, según Vázquez (2024) indica que la compensación a los empleados es una forma de pago que un empleado recibe a cambio de su trabajo y desempeño en la empresa. Este término incluye el salario base y otros incentivos financieros y beneficios no monetarios que contribuyen al bienestar de los miembros directivos. Cabe señalar que la compensación es importante para garantizar que las personas sean productivas y productivas en su trabajo diario. Los costos y beneficios laborales se pueden dividir en tres categorías: costos financieros, beneficios sociales y no beneficios. Cada uno de ellos cuenta con diferentes incentivos que benefician el bienestar de los empleados.

De acuerdo con Valle (2023) son las prestaciones que se brindan a los empleados, además de su sueldo, con el fin de mejorar su calidad de vida y aumentar su satisfacción. Ofrecer beneficios que exceden lo establecido por la normativa laboral actual impacta positivamente en el desarrollo de cualquier organización. Como se mencionó anteriormente, estos beneficios no solo incrementan la productividad, sino que también fomentan la satisfacción de los empleados. Esto, a su vez, se traduce en un mayor compromiso y un mejor rendimiento, lo que resulta en resultados óptimos. Uno de los mayores desafíos que enfrentan las empresas hoy

en día es mantener a su talento. Por eso, es crucial entender las necesidades de los empleados y reconocer su esfuerzo, dedicación y lealtad a través de beneficios.

Indicador 2. Incentivos Adicionales

De acuerdo con Douglas da Silva (2021) son elementos, servicios, eventos o eventos que motivan a un empleado a esforzarse más en su trabajo. Estos pueden incluir recompensas económicas, no económicas, interacciones personales o oportunidades. En resumen, los diversos tipos de incentivos laborales actúan como recompensas que una organización brinda a sus empleados un cambio de emplear su talento para alcanzar las metas comerciales. Elaborar un plan de incentivos laborales es una estrategia efectiva para mantener a los profesionales talentosos y optimizar el rendimiento de tu empresa. Según un estudio reciente, las organizaciones que implementan programas de incentivos para empleados alcanzan un 79% de éxito en el cumplimiento de sus objetivos.

Según Clavijo (2024) sostiene que los incentivos son motivadores proporcionados por una empresa para promover la productividad y el bienestar general dentro de la organización. Estos pueden manifestarse en forma de reconocimientos, premios o beneficios laborales, y se otorgan como recompensas por alcanzar metas específicas o como estímulos para lograr dichos objetivos. Un incentivo puede servir tanto como compensación por el esfuerzo invertido en alcanzar un objetivo como para impulsar la productividad, mejorar el rendimiento en indicadores clave y mantener la eficiencia entre los empleados.

Como expresa Álvaro (2024) los incentivos laborales no solo benefician a los empleados, sino que también aportan ventajas a las organizaciones de varias maneras:

- Los trabajadores motivados incrementan su productividad.
- La motivación también genera mayor lealtad hacia la empresa.
- Se reduce la tasa de rotación.
- Se logra retener y atraer talento hacia la compañía.

Por lo tanto, los incentivos son una parte importante de la compensación de los empleados y pueden clasificarse en diferentes tipos. Los incentivos en nómina

pueden ser de dos categorías, dependiendo de si se otorgan en efectivo o no. En ambos casos, el objetivo es el mismo: motivar al empleado para que se sienta satisfecho en la empresa y, como resultado, sea leal.

Indicador 3. Seguro médico

Según Cigna Healthcare (2024) El seguro médico es un acuerdo legal que usted celebra con una compañía de seguros médicos. Este contrato incluye un plan de salud que le ayuda a pagar ciertos servicios de salud y atención para que no tenga que pagar todos sus costos. El seguro médico puede ayudar a reducir el monto que paga por tratamientos médicos costosos. Así es como funcionan los planes de salud, pero puede variar: Generalmente pagas una prima mensual, Estos son los costos de tener un plan de salud, La mayoría de los planes de salud tienen deducibles, Un deducible es el monto que usted debe pagar de su bolsillo por la atención hasta que su plan de salud comience a compartir un porcentaje del costo.

Como afirma Pérez (2024) un seguro médico es un contrato en el que, a cambio de un pago, una compañía de seguros se compromete a cubrir los gastos de salud del asegurado o de sus beneficiarios. La póliza de seguros se refiere al documento que detalla y explica las coberturas y condiciones del seguro médico. No todas las pólizas ofrecen las mismas coberturas, ya que varían según las necesidades de cada persona. La prima de un seguro es el costo del seguro de salud que debemos abonar al contratar la póliza. Este costo dependerá de los servicios, coberturas o prestaciones que deseamos incluir, por lo que cada seguro puede tener un precio distinto en función de estos factores.

Como opina Unicaja (2024) el seguro de salud es un acuerdo entre el titular y la compañía aseguradora que facilita la cobertura de los gastos médicos mediante una póliza específica. De este modo, el asegurado y su familia cuentan con protección en caso de sufrir alguna enfermedad o afección. Este seguro está diseñado para que las familias puedan sentirse seguras ante situaciones de salud y se enfoquen en lo que realmente es importante en sus vidas.

Dimensión 4. Condiciones Laborales

Tal como menciona Universidad Cesuma (2024) Se refieren al conjunto de elementos, procesos y condiciones que rodean el entorno laboral en el que los empleados desempeñan su trabajo. Abarca una amplia gama de aspectos, desde el entorno físico y el equipamiento disponible hasta aspectos psicológicos, como la responsabilidad laboral, la gestión y la cultura organizacional. En resumen, crear una ética de trabajo que sea el marco del proceso de trabajo.

Tal como indica Ríos (2024) las relaciones laborales se refieren al conjunto de elementos o factores que rigen la relación entre un empleado y su empresa. Este concepto hace referencia a aspectos como la naturaleza, seguridad y calidad del ambiente de trabajo, así como el bienestar y la salud del trabajador. Además, incluye jornada laboral, horarios, salarios y beneficios emocionales incluidos los feriados.

De acuerdo con Runa (2024) las condiciones laborales incluyen todos los aspectos que ayudarán al empleado a gestionar adecuadamente su reclutamiento y su permanencia en la empresa. Es fundamental que los candidatos comprendan estas condiciones antes de postularse a una vacante, ya que esto les permitirá decidir si desean seguir con el proceso de selección o si prefieren buscar una opción que se ajuste mejor a sus requerimientos.

Indicador 1. Bienestar de los empleados

Como expresa Waida (2021) el bienestar de los empleados abarca su salud mental, física, emocional y económica. Este concepto se ve afectado por diversos factores, como las relaciones con sus compañeros, las decisiones que toman y las herramientas y recursos disponibles para ellos. Además, aspectos como los horarios, el salario y la seguridad laboral tienen un impacto.

De acuerdo con Raeburn (2024) el bienestar de los empleados se centra en el bienestar físico, emocional, financiero y social de los empleados y, al priorizarlo, puede cambiar todos los aspectos de su organización para mejor. Aprenda a crear un programa de bienestar para los empleados en su empresa y descubra por qué es importante.

Según Hernández (2024) cuando hay bienestar en el lugar de trabajo, conocido como bienestar organizacional o bienestar organizacional, los empleados están satisfechos, saludables y motivados. Por tanto, no hablamos sólo de la falta de prácticas relacionadas con la salud cuando respondemos qué es la salud laboral. Este término incluye todo aquello que afecte positiva o negativamente los aspectos físicos, mentales, económicos y sociales de los trabajadores. En el lugar de trabajo, es importante compartir la vida de la organización de una manera holística que comprenda la relación de todo lo que afecta la experiencia de los empleados. Este concepto no debe limitarse a aspectos intangibles como la salud física, sino que también debe incluir el bienestar emocional, el sentido de pertenencia y el equilibrio en el lugar de trabajo.

Indicador 2. Prevención de riesgos laborales

Como afirma Bustelo (2023) abarca un conjunto de estrategias y normas implementadas en todas las fases de producción de una empresa, con el fin de evitar o disminuir los peligros y riesgos en el entorno laboral. El riesgo laboral se refiere a la posibilidad de sufrir un accidente físico o efectos psicológicos como consecuencia del trabajo. Dentro de los daños relacionados con el trabajo se incluyen enfermedades, patologías o lesiones ocasionadas.

Como lo describe Montesinos (2024) en el Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo repasaremos algunos de los retos que plantea la prevención de riesgos laborales y sus leyes relacionadas, por ejemplo, para lograr su implicación real en la gestión de la empresa, en el marco empresarial. Responsabilidad que se aplica a diferentes tipos de empresas o ley de daños para individuos. Se han logrado progresos notables en la disminución de los índices de accidentes laborales, así como en la concienciación social, la educación y formación en seguridad, salud y bienestar en el trabajo, además de la participación de las autoridades y actores.

Este argumento es respaldado por Bernal (2024) La prevención de accidentes laborales es un tema que va más allá de las leyes y normas públicas. Es un compromiso ineludible con la seguridad y el bienestar de quienes trabajan incansablemente todos los días en el lugar de trabajo. Para comprender plenamente esta importante parte, es

necesario examinar su importancia y alcance. Básicamente, la prevención de riesgos laborales se refiere al estudio dedicado a la prevención, control y reducción de los accidentes que se producen en el trabajo y ponen en peligro la salud y seguridad de los trabajadores. Estos peligros pueden variar desde situaciones relativamente simples, como tropezones y caídas, hasta amenazas más graves, como la exposición a sustancias tóxicas o situaciones peligrosas en industrias peligrosas.

La prevención de riesgos laborales busca equilibrar la productividad y la seguridad, reconociendo que un ambiente de trabajo seguro no sólo protege a los trabajadores, sino que también contribuye a la productividad y el éxito. La gestión de riesgos laborales implica identificar, evaluar e implementar medidas para reducir o eliminar los peligros en el lugar de trabajo.

Marco Conceptual

Cultura organizacional

Según Pursell (2024) argumenta que la cultura organizacional se refiere al grupo de creencias, valores y prácticas comunes que unifican a un equipo, dirigiendo sus esfuerzos hacia una meta común. Facilita el logro de los objetivos de la organización. La cultura organizacional ayuda a fortalecer la identidad corporativa entre tres actores clave: la marca, el equipo y los clientes. También contribuye a transmitir estabilidad y a mejorar la calidad de cada actividad. La cultura organizacional define la esencia y el comportamiento de la empresa, y refleja su identidad interna y externa en función de sus creencias y valores. Está alineada con la estrategia de negocio y actúa como un factor diferenciador para los consumidores de sus productos y servicios. Tener una cultura organizacional sólida facilita la identificación de problemas internos, ya que proporciona a los equipos una ideología clara y positiva que impacta en su motivación, satisfacción y productividad.

Como dice Bizneo (2024) son las normas y valores que guían a una empresa, estos principios están relacionados con la estructura organizativa, los métodos de trabajo y las interacciones entre el personal. Incluyen la manera en que la empresa se relaciona con sus empleados, las dinámicas internas, las políticas de bienestar y el ambiente laboral, entre otros aspectos. También se refieren al comportamiento de la entidad hacia el exterior.

Como expresa Ortega (2024) la cultura organizacional es un conjunto de valores, creencias y suposiciones que determinan cómo deben comportarse e interactuar las personas dentro de una organización, así como el proceso de toma de decisiones y la ejecución de las tareas laborales. Esta cultura es inicialmente establecida por los líderes y luego se comunica y refuerza mediante diferentes métodos, lo que finalmente moldea las percepciones, comportamientos y entendimientos de los empleados, ayudando a definir la forma adecuada de actuar.

Esto no solo ayuda a que los colaboradores se sientan identificados, sino que también mejora la imagen de la empresa en el mercado laboral, favoreciendo la retención del talento y la efectividad de las propuestas comerciales. Una cultura organizacional sirve como guía para las expectativas, comportamientos y acciones, ofreciendo una postura clara que influye en las opiniones y percepciones sobre temas específicos, y también contribuye a la cohesión y alineación de los equipos con los objetivos y la visión de la empresa.

Comunicación interna fluida

Como dice Escuela ELBS (2021) fomentar una comunicación fluida es fundamental en el ámbito empresarial y profesional. Esto permite que los empleados de una empresa colaboren de manera efectiva y logren los objetivos establecidos. En este artículo, exploraremos los diferentes tipos de comunicación en las empresas y las ventajas de mantener una comunicación efectiva.

Según Azkue (2023) La comunicación interna debe ser controlada por la organización e implementada por los directivos que coordinan los grupos de trabajo. La comunicación entre la gerencia y los empleados de diferentes maneras ayuda a optimizar la resolución de conflictos, generar confianza y responsabilidad entre los empleados y mejorar el desempeño de la organización.

Como expresa Molina (2024) la comunicación interna es el motor que facilita el flujo de conocimiento y experiencia entre los empleados. Gracias a esto, cada área de la empresa se llena de información relevante, lo que ayuda a evitar la repetición de procesos, los errores ya cometidos por otros y la pérdida de oportunidades por no conocer los logros anteriores. La comunicación interna es, en consecuencia, el vínculo que une las distintas áreas y sus profesionales. Ayuda a convertir el aislamiento, que frecuentemente surge del deseo de retener el conocimiento como una ventaja competitiva, en un intercambio equitativo de ideas y estrategias. Cuando se lleva a cabo de manera adecuada, se convierte en la clave fundamental para el éxito de la organización.

Recurso humano cuidado

Como establece Azkue (2023) Los recursos humanos son uno de los activos más importantes y difíciles que una organización puede gestionar y su éxito depende de ello. Todos los empleados de una empresa, es decir, personas. La mayoría de las organizaciones medianas y grandes tienen un departamento de recursos humanos (RRHH) que incluye especialistas en gestión de personal. Responsable de gestionar una variedad de actividades relacionadas con recursos humanos, que incluyen: realizar búsquedas de empleo, entrevistar candidatos, preparar procedimientos de nómina, gestionar aprobaciones, realizar programas de capacitación, evaluar el desempeño de los empleados y otras actividades.

Como afirma Gamarra (2024) los Recursos Humanos son una división de las empresas encargada de gestionar todo lo relacionado con su personal. Esto abarca procesos como reclutamiento, selección, contratación, integración, capacitación, promociones, gestión de nóminas y despidos. En definitiva, el departamento de Recursos Humanos tiene como objetivo servir a todos los integrantes del equipo.

Según Rojas (2024) los recursos humanos se refieren al grupo de personas que trabajan en una empresa en diversas áreas y departamentos. Gracias a sus roles y habilidades, las organizaciones pueden alcanzar sus metas comerciales. Para crear un departamento de recursos humanos eficiente, es esencial entender sus áreas clave y los criterios para elegir a los profesionales idóneos. Esto ayudará a las empresas a atraer y retener talento, así como a mantener un equipo comprometido y alineado con sus objetivos estratégicos.

Ventajas del clima organizacional

De acuerdo con Mandomedio (2023) evaluar el clima organizacional significa analizar el entorno laboral, las actitudes de los trabajadores y la percepción general de la cultura de la empresa.

Reconocimiento de problemas y oportunidades. La evaluación del clima organizacional facilita la detección de dificultades y retos que pueden influir en el rendimiento y la satisfacción.

Conservación del talento. Un ambiente organizacional favorable y saludable es crucial para mantener a los empleados talentosos y prevenir la alta rotación de personal.

Optimización de la comunicación y la colaboración. La evaluación del clima organizacional promueve una comunicación más clara y transparente en la empresa.

Incremento del compromiso y la productividad. Un ambiente organizacional favorable resulta en un mayor nivel de compromiso y productividad por parte de los empleados. Cuando se sienten valorados, respetados y motivados, es más probable que den lo mejor de sí en sus tareas.

Como afirma Martínez (2024) crear un ambiente laboral positivo en las empresas puede ofrecer numerosos beneficios. A continuación, te presentamos alguno.

- Promoverá una actitud positiva entre los empleados que lo perciben.

- Contribuirá al éxito empresarial, al crecimiento del negocio y a la rentabilidad.
- Estimulará la identificación de los empleados con la empresa (cultura y valores).
- Incentivará la motivación del equipo, orientándose hacia el logro y fomentando una cultura

Según Ortega (2024) conservar un ambiente organizacional saludable en el trabajo proporciona beneficios clave para cumplir con los objetivos de la organización, tales como:

Un entorno agradable: La falta de tensiones promoverá la comunicación dentro de la organización y mejorará las relaciones entre los integrantes de la empresa, disminuyendo el miedo y fortaleciendo la confianza tanto.

Aumento del interés: Un entorno cómodo y relajado favorece la renovación de la motivación laboral y el entusiasmo por iniciar nuevos proyectos.

Satisfacción en el trabajo: La comunicación, el sentido de pertenencia y el reconocimiento contribuirán a aumentar la felicidad de los empleados.

Prevenir el absentismo laboral: La insatisfacción en el trabajo y un clima organizacional deficiente son algunas de las razones que provocan el absentismo.

Satisfacción en el trabajo

Por lo tanto, según Budon (2024) la satisfacción laboral es lo que siente un empleado acerca de la empresa para la que trabaja y el trabajo que realiza. Por tanto, es una idea muy relacionada con la experiencia personal. Para responder a la pregunta qué es bueno en el trabajo, se puede decir que la cantidad de felicidad que obtiene una persona mientras hace su trabajo, es decir, la cantidad de vida que se deriva del proceso de pago, siempre ajustado a las necesidades y expectativas de cada persona. Entonces esto es sólo una cuestión subjetiva.

Tal como indica Ortega (2024) la satisfacción laboral es un término que describe el grado de bienestar de una persona con respecto a su empleo. Hay múltiples factores que pueden influir en la satisfacción o insatisfacción de un empleado, tales como el entorno de trabajo, las relaciones con sus compañeros. Si bien la percepción personal de la satisfacción

suele ser subjetiva, existen métodos que permiten cuantificar las respuestas de las encuestas a empleados y otras herramientas de medición similares.

Como expresa Ibáñez (2024) la satisfacción laboral es esencial para lograr un equilibrio entre la vida personal y profesional de un empleado. Al referirnos a la satisfacción en el trabajo, estamos hablando del grado de bienestar, gratitud y felicidad que un colaborador experimenta hacia la empresa y las responsabilidades que desempeña. Satisfacción laboral abarca diferentes elementos internos y externos que experimenta un empleado a lo largo de su trayectoria laboral. Las dimensiones de la satisfacción laboral son variadas y no se reducen únicamente al salario.

2.3.Hipótesis

No se planteó una hipótesis para la presente investigación titulado *Propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024*, debido a su naturaleza descriptiva. Según Lerma (2022) afirma que las investigaciones descriptivas no necesitan formular hipótesis. Esto se debe a que estas investigaciones se enfocan en describir el objeto de estudio en términos de qué ocurre, en lugar de por qué sucede. Tal como su nombre lo sugiere, el propósito es detallar y explicar el fenómeno investigado sin profundizar en las causas de su aparición. Cabe señalar que, aunque las investigaciones descriptivas no requieren hipótesis, estas son necesarias en estudios experimentales, cuasiexperimentales, de cohortes, de casos y controles.

III. Metodología

3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación

Tipo

El tipo de investigación fue cuantitativo.

Cuantitativo:

Esta investigación adopto un enfoque cuantitativo. Según Hadi et al. (2023) menciona la investigación cuantitativa es un enfoque de investigación que utiliza métodos numéricos y estadísticos para medir y analizar datos. La investigación cuantitativa se utiliza para generar estadísticas y confirmar relaciones entre variables utilizando métodos estadísticos como análisis de regresión, pruebas de hipótesis y análisis de varianza. Los datos suelen recopilarse mediante encuestas y ensayos controlados. El objetivo principal de la investigación cuantitativa es poder generalizar los resultados al público en general. En otras palabras, esta investigación fue de tipo cuantitativo porque tiene una estructura que permite la medición y evaluación de variables de clima organizacional y satisfacción laboral utilizando herramientas de medición estandarizadas.

Nivel

El nivel de investigación fue descriptivo – de propuesta.

Descriptivo:

El nivel de investigación fue descriptivo. Según Espinoza et al. (2023) la investigación descriptiva tiene como objetivo determinar las características, rasgos y características de individuos, grupos, sociedades, procesos, objetos u otros factores que inciden en el análisis. En general, mide o recopila datos relacionados con diversos conceptos (variables), características, aspectos o aspectos del fenómeno que se investiga. En el proceso descriptivo los hechos o sucesos se miden y describen con una sola variable. Por lo tanto, en este estudio se llevó a cabo un enfoque descriptivo con el propósito para describir las características de clima organizacional y satisfacción laboral.

Propuesta

De acuerdo con Lerma (2022) afirma que una propuesta de mejora es un plan detallado desarrollado para abordar áreas problemáticas identificadas en variables de

aprendizaje específicas o departamentos dentro de la organización. El objetivo es aumentar la eficiencia, la calidad, la productividad o el desempeño general a través de estrategias y acciones específicas. Una propuesta de mejora bien diseñada puede ayudar a las organizaciones a optimizar procesos, aumentar la satisfacción del cliente, reducir costos y mantener una ventaja competitiva. En este contexto, en la investigación se realizó una propuesta y un plan de mejora basados en los resultados encontrados, de esta forma el gerente de la empresa podrá tomar la decisión de Implementar las estrategias que contribuirá a mejorar el clima organizacional y en consecuencia a aumentar la satisfacción laboral que es la clave de adoptar un enfoque integral y mantener una actitud proactiva para abordar los desafíos y oportunidades que surjan en el camino.

Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental – transversal.

No experimental:

El diseño de investigación fue no experimental. Según Torero et al. (2023) La investigación no experimental se distingue por no intervenir de manera deliberada en las variables independientes. En lugar de eso, se enfoca en observar los fenómenos tal como suceden en su entorno natural y luego analizar los datos obtenidos. El estudio fue de naturaleza no experimental, ya que no se realizó manipulaciones intencionales en las variables del clima organizacional para la satisfacción laboral. En su lugar, se observó los eventos en su entorno natural tal como ocurrieron.

Transversal:

La investigación fue de diseño transversal. Según Vásquez et al. (2023) afirma que los estudios transversales son los que se desarrollan en un espacio de tiempo determinado teniendo un inicio y un fin, recopilar datos al mismo tiempo, son más cortos y generalmente funcionan durante un período de tiempo más corto para medir la propagación del comportamiento en un área determinada, en un momento específico, que se realiza simultáneamente y se utiliza para medir la relación entre variables, pueden proporcionar una muestra de la población al mismo tiempo. En otras palabras, este estudio se realizó durante un periodo de tiempo definido, con un comienzo y un final claramente definido específicamente el año 2024.

3.2. Población

Población

Según Romero et al. (2024) la población se define como el conjunto total de individuos, elementos o unidades que comparten las características de interés para el estudio. Es crucial que la población esté bien definida y alineada con los objetivos de la investigación. Para la investigación se utilizó una población de 30 trabajadores de la empresa Rosales Group S.R.L., ubicado en el distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024. Para ambas variables clima organizacional y satisfacción laboral.

Criterio de inclusión y exclusión

Criterio de Inclusión:

- Se incluyeron en la investigación a 30 trabajadores de la empresa Rosales Group S.R.L., ubicado en el distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Criterio de Exclusión:

- Se excluyeron de la investigación a trabajadores que están de baja laboral o de vacaciones durante el tiempo de la investigación.
- Se excluyeron empleado que no desee participar en la investigación.

Muestra

Según Romero et al., (2024) una muestra es un subconjunto representativo de la población. Es fundamental seleccionar la muestra con precisión para asegurar que sea representativa y que los resultados puedan extrapolarse a toda la población. Lograr resultados confiables y válidos es importante en la investigación.

Para el presente estudio, la muestra estuvo compuesta por 30 trabajadores de la empresa Rosales Group S.R.L., situada en el distrito de Anta, Carhuaz, 2024. Es decir, se incluyó el 100% de la población.

Muestreo: Censal

Según Lerma (2022) afirma que el muestreo censal se caracteriza por incluir a todas las unidades de investigación en la muestra. En este tipo de muestreo, la población objeto de estudio se considera como el universo completo, la población y

la muestra al mismo tiempo. Cuando la población y la muestra son iguales el muestreo es censal se considera al 100% de la población.

3.3.Operacionalización de variables

Variables	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Categorías o valorizaciones
Clima Organizacional	Es un fenómeno en las organizaciones, se sabe que la experiencia laboral de los miembros de la organización depende del ambiente laboral en el que se encuentran. No sólo se centra en los aspectos objetivos de la organización, sino que también se refiere a un aspecto de la dinámica del trabajo de la organización que es resultado de características físicas antes mencionadas y de la percepción que los empleados tengan de esta cuestión (García et al., 2020).	Experiencia laboral	Formación laboral	Likert	1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
			Conjunto de aptitudes		
			Conocimientos adquiridos		
		Ambiente laboral	Relaciones laborales cordiales		
			Fomentar la colaboración		
			Promover la inclusión		
		Dinámica de trabajo	Comunicación interna		
			Construcción de confianza		
			Trabajo en equipo		
Satisfacción Laboral	La satisfacción laboral se conoce cuando el empleado está motivado, feliz y satisfecho con su trabajo. La satisfacción laboral ocurre cuando un empleado siente que su trabajo tiene estabilidad, crecimiento profesional y un buen equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Los atributos y factores que contribuyen a la satisfacción laboral incluyen: Compensación y condiciones laborales, equilibrio entre la vida personal y laboral, el respeto y el reconocimiento, la seguridad laboral, los desafíos y el crecimiento profesional (Cortes, 2022).	Estabilidad laboral	Permanencia en el trabajo	Likert	1. Nunca 2. Muy pocas veces 3. A veces 4. Casi Siempre 5. Siempre
			Contrato indefinido		
			Relación laboral a largo plazo		
		Crecimiento profesional	Competencias laborales		
			Superación profesional		
			Conocimientos y habilidades técnicas		
		Compensación laboral	Beneficios laborales		
			Incentivos adicionales		
			Seguro médico		
		Condiciones laborales	Bienestar de los empleados		
			Prevención de riesgos laborales		

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Hadi et al. (2023) la técnica de recolección de datos es el proceso empleado para recopilar información relevante para una investigación o estudio particular. Existen diversas técnicas de recolección de datos, tales como entrevistas, encuestas, observaciones, experimentos y análisis de documentos y registros previos. Cada una de estas técnicas tiene sus propias ventajas y desventajas, por lo que el investigador debe seleccionar la técnica más adecuada. Las encuestas pueden administrarse de varias maneras, tales como en línea, por teléfono, por correo o de forma presencial. Cada uno de estos métodos ofrece beneficios y limitaciones específicos, por lo que los investigadores deben elegir el que mejor se ajuste a sus necesidades y objetivos. En el presente estudio, se aplicó las encuestas como técnica de recolección de datos, dado que están destinadas a recopilar información de un grupo de personas cuyas opiniones son relevantes para el investigador, se encuestó a los trabajadores de la empresa Rosales Group S.R.L. para ambas variables clima organizacional para la satisfacción laboral.

Instrumento

Según Medina et al. (2023) manifestó que un instrumento de investigación es una herramienta particular utilizada para recolectar y analizar datos durante el proceso investigativo. Entre estos instrumentos se encuentran fichas de cotejo, cuestionarios, escalas de medición, guías para entrevistas estructuradas, pruebas estandarizadas, entre otros. Estos instrumentos permiten a los investigadores obtener información precisa y confiable sobre el tema de estudio, facilitando la obtención de conclusiones válidas y fidedignas. En este estudio, se empleó un cuestionario compuesto por 20 preguntas en una escala Likert, divididos en 9 preguntas para la variable Clima Organizacional y 11 preguntas para la variable Satisfacción laboral (Ver Anexo 4). La validación fue llevada a cabo por tres expertos en administración quienes revisaron y aprobaron el cuestionario antes de su implementación dos expertos con el grado académico de doctorado y uno con el grado de maestría en administración (Anexo 5). Asimismo, la confiabilidad del instrumento cuestionario se determinó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.83

para la variable clima organizacional y 0.86 para la variable satisfacción laboral, lo que indica una excelente confiabilidad (Anexo 5).

3.5.Método de análisis de datos

Según Romero et al. (2024) explican que el análisis de datos es el proceso mediante el cual los investigadores examinan e interpretan la información recolectada para extraer significados y responder a las preguntas de investigación. En estudios cuantitativos, esto implica procesar e interpretar datos numéricos obtenidos a través de herramientas de medición como cuestionarios, encuestas y pruebas. La primera fase consiste en la descripción de los datos, que abarca el cálculo de estadísticas descriptivas tales como la media, la mediana, la desviación estándar y la frecuencia. Estas medidas ofrecen un resumen de la distribución de los datos y proporcionan una comprensión inicial de los patrones. Tras la recolección de datos, se procede a su análisis, que incluye el uso de técnicas estadísticas, software especializado u otros métodos pertinentes para extraer conclusiones válidas y significativas. El análisis de datos es una etapa crucial que facilita la generación de resultados y conclusiones científicas sólidas. Por lo tanto, el plan de análisis de datos debe incluir una serie de operaciones diseñadas para obtener conclusiones precisas que contribuyan a alcanzar los objetivos del estudio. Una vez que los datos se han recolectado a través de encuestas, se organizan y grafican de manera ordenada en función de cada variable y sus dimensiones.

De acuerdo con Pallo y Poveda (2024) argumenta que el análisis descriptivo se enfoca en identificar los patrones predominantes en los datos disponibles y en detectar posibles situaciones que podrían revelar nueva información. Este método, basado en una o más preguntas de investigación, no requiere de una hipótesis específica. Implica la recolección de datos relevantes, que luego se organizan, tabulan y describen para obtener resultados. En este estudio, se realizó un análisis descriptivo en el que se organizaron los datos recopilados, tomando en cuenta las distintas dimensiones de cada variable. Se creó tablas de distribución de frecuencias absolutas y relativas porcentuales, así como gráficos estadísticos. Además, se utilizó varios programas informáticos para realizar la investigación: Microsoft Word para la redacción, modificación, elaboración y creación de tablas y gráficos en el informe de

investigación a lo largo del estudio desde su inicio hasta su finalización; asimismo usamos Acrobat Reader XI para la lectura de archivos digitales en PDF, como libros, artículos, antecedentes descargados de la biblioteca virtual; del mismo modo el navegador Google Chrome para buscar información relevante como libros, revistas, artículos y subir archivos a la plataforma correspondiente para la revisión; de igual manera empleamos Microsoft Excel para el alfa de Cronbach para encontrar la confiabilidad del instrumento para la tabulación de datos y el diseño de figuras de los resultados de las encuestas; de esta manera empleamos el Turnitin para verificar la similitud de los textos, asegurando que no exceda el 25% según las normas de investigación; y por último se utilizó PowerPoint para la elaboración de diapositivas para la presentación final y ponencia ante los jurados.

3.6. Aspectos éticos

Esta investigación se llevó a cabo siguiendo los principios éticos establecidos en el Reglamento de Integridad Científica en la investigación v.001 de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote actualizado por Consejo Universitario con Resolución N° 0676-2024-CU-ULADECH Católica, de fecha 28 de junio del 2024 (ULADECH, 2024).

Protección y respeto de los derechos de los intervinientes. Se aseguró la privacidad y se respetaron las ideas y opiniones de los participantes en la investigación. La información personal recopilada a través del consentimiento informado se almacenó únicamente en el MOIC como prueba de la realización de la tesis, sin publicar datos personales ni correos electrónicos en el formato de consentimiento que aparece en la tesis (anexo 6). Asimismo, no se tomaron fotografías sin el consentimiento de los encuestados, y se comunicó a cada participante que la información proporcionada se utilizaría exclusivamente para fines de investigación.

Cuidado del medio ambiente. Para ayudar al medio ambiente y prevenir la deforestación, se utilizó papeles reciclado para el cuestionario. Además, se hizo un uso moderado de la energía eléctrica, evitando dejar la laptop de investigación cargando durante largos periodos de tiempo. Se implementó las siguientes prácticas

de minimizará el uso de recursos, evitando la impresión innecesaria de documentos y fomentando la utilización de medios digitales siempre que sea posible, se promovió el reciclaje de todos los materiales desechables y se gestionó adecuadamente los residuos generados durante el proceso de investigación, estas acciones están orientadas no solo a reducir nuestro impacto ambiental inmediato, sino también a contribuir a la preservación de recursos naturales y garantizar un futuro más sostenible para las próximas generaciones.

Libre participación por propia voluntad. Se utilizó el consentimiento informado para que las personas puedan expresar de forma voluntaria su participación en el estudio, se le proporciono a cada participante, quienes firmaron el documento y autorizaron su participación en la investigación. El cuestionario se aplicó después de informarles sobre el propósito de la investigación, como se especifica en el consentimiento informado. Además, se atendió todas las preguntas o inquietudes que los participantes de la empresa que tuvieron para garantizar su seguridad durante su participación

Beneficencia, no maleficencia.

Beneficencia: La investigación beneficio a los participantes al permitirles participar en el progreso y desarrollo de la empresa. Al participar en el estudio, tuvieron la oportunidad de ampliar sus conocimientos sobre el clima organizacional para la satisfacción laboral lo que les capacito para mejorar sus habilidades profesionales y mejorar el clima laboral. Además, la investigación beneficio al propietario del negocio al identificar y resolver problemas que puedan afectar el negocio. Al comprender estos desafíos, el propietario puede implementar estrategias y tomar decisiones para el crecimiento a largo plazo de su empresa.

No maleficencia: Se garantizo que la participación en la investigación no perjudique a los participantes. Se respetaron sus preferencias, como el de mantener el anonimato en las respuestas, lo que les facilitó expresarse libremente sin temor a posibles repercusiones negativas. Además, se evitó interrupciones en su trabajo durante el horario laboral para que puedan desarrollar sus funciones habituales sin interferencias.

Integridad y honestidad. Se mantuvo en todos los aspectos y procesos de la investigación. Se recopiló información precisa y confiable mediante métodos de investigación y comunicación con fuentes confiables para preparar esta investigación. Los datos proporcionados en la encuesta fueron válidos y verificados, mostrando un compromiso de honestidad y transparencia. Que no hubo ni manipulación, ni fabricación de los resultados de toda la información presentada es real.

Justicia. Todos los participantes en la investigación recibieron un trato igualitario, con cortesía, respeto. Se respetó sus ideas, comentarios de los participantes en la investigación, se les proporcionó una explicación clara sobre el propósito y la importancia de la encuesta, así como la relevancia de su participación. Además, se les entregó un consentimiento informado único para todos los participantes y se aplicó el mismo cuestionario, asegurando que cada uno tenga igual oportunidad de expresar sus opiniones y contribuir al estudio. La justicia en la investigación es fundamental para construir confianza en el proceso y garantizar que todos los participantes sean tratados con dignidad y respeto. Implementar prácticas de justicia ayuda a mantener la integridad del estudio y promueve una investigación ética y responsable.

IV. Resultados

Variable 1: Clima Organizacional

Respecto al objetivo específico 1: Definir las características de la experiencia laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Tabla 1

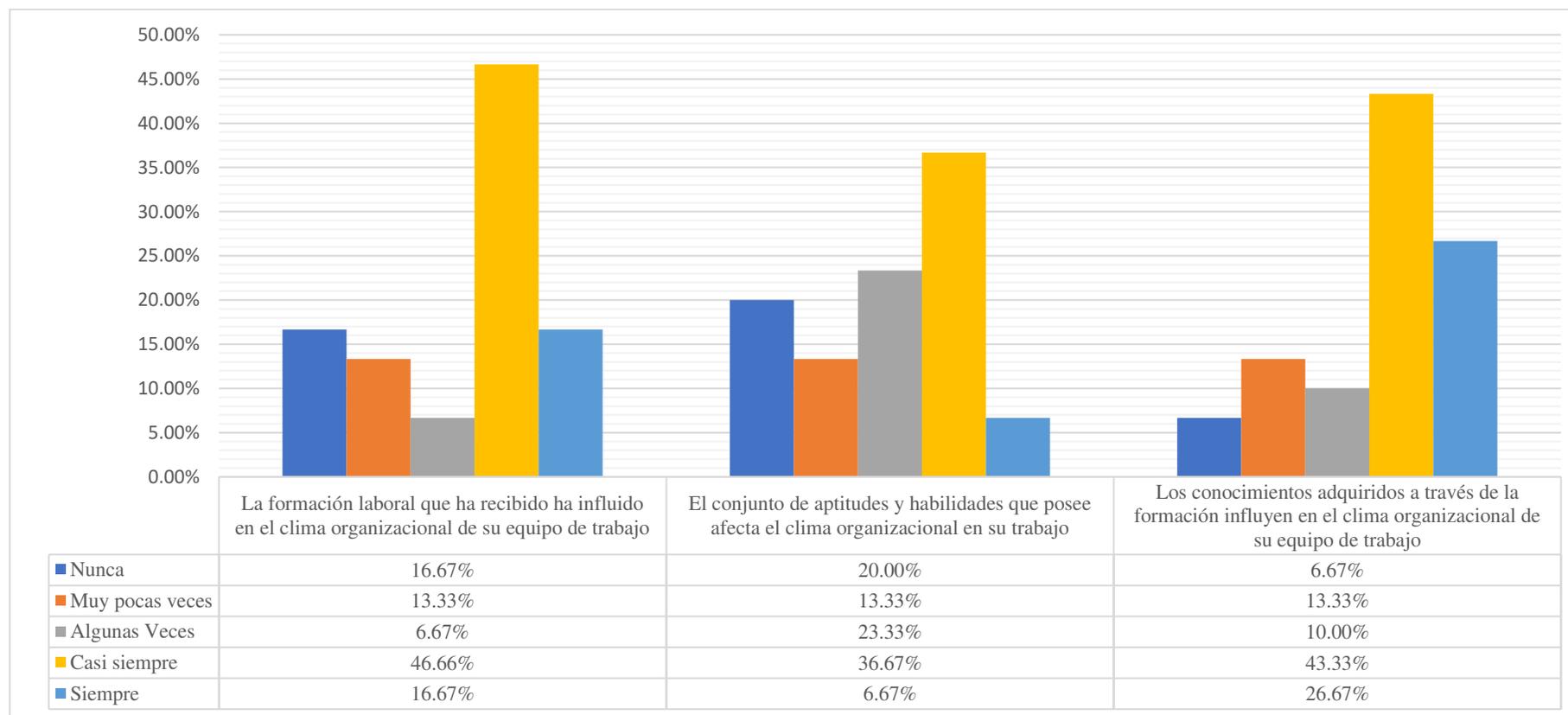
Características de la experiencia laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Características de la experiencia laboral	N	%
La formación laboral que ha recibido ha influido en el clima organizacional de su equipo de trabajo		
Nunca	5	16.67
Muy pocas veces	4	13.33
Algunas veces	2	6.67
Casi siempre	14	46.66
Siempre	5	16.67
Total	30	100.00
El conjunto de aptitudes y habilidades que posee afecta el clima organizacional en su trabajo		
Nunca	6	20.00
Muy pocas veces	4	13.33
Algunas veces	7	23.33
Casi siempre	11	36.67
Siempre	2	6.67
Total	30	100.00
Los conocimientos adquiridos a través de la formación influyen en el clima organizacional de su equipo		
Nunca	2	6.67
Muy pocas veces	4	13.33
Algunas veces	3	10.00
Casi siempre	13	43.33
Siempre	8	26.67
Total	30	100.00

Nota. Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Figura 1

Características de la experiencia laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de la experiencia laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Respecto al objetivo específico 2: Describir las características del ambiente laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Tabla 2

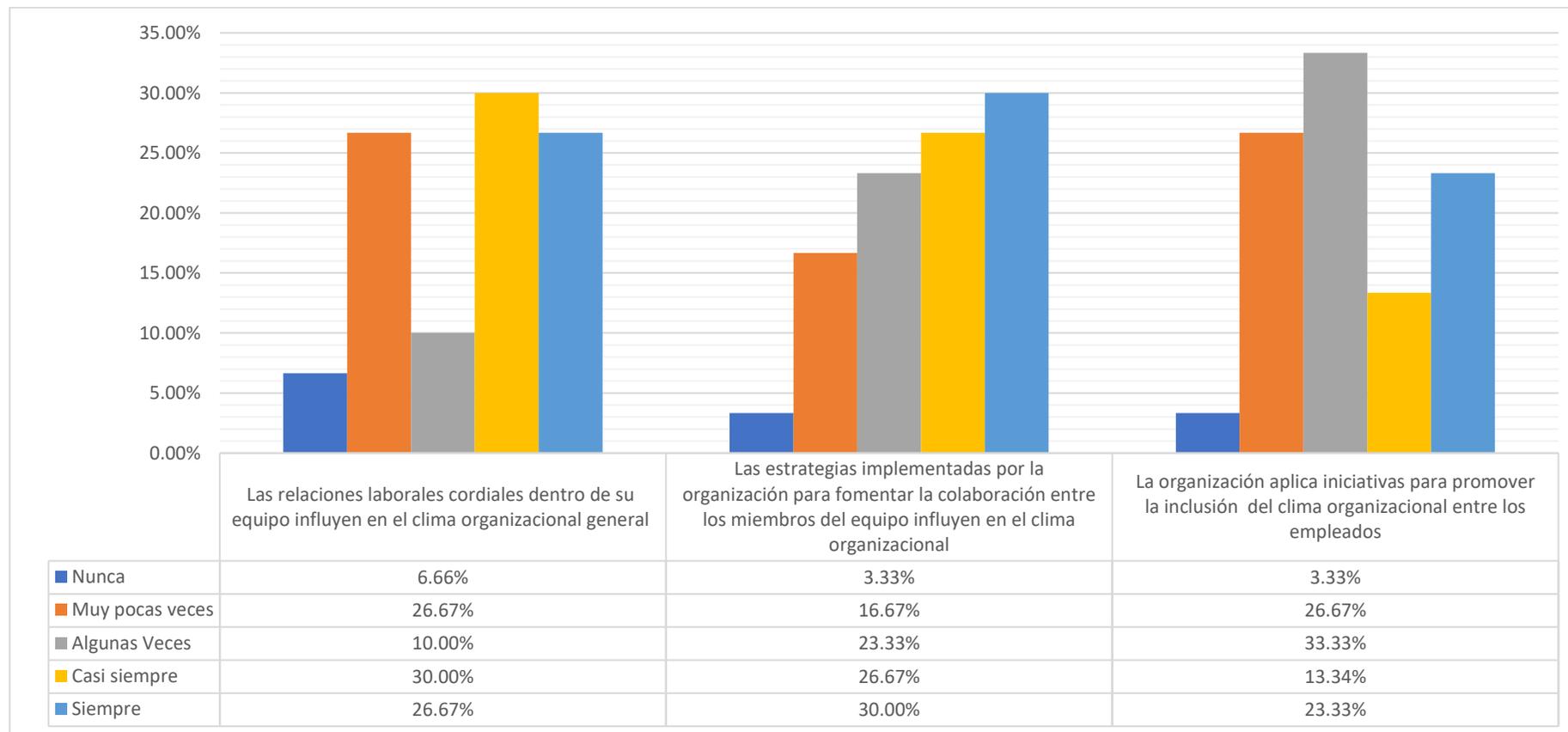
Características del ambiente laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Características del ambiente laboral	N	%
Las relaciones laborales cordiales dentro de su equipo influyen en el clima organizacional general		
Nunca	2	6.66
Muy pocas veces	8	26.67
Algunas veces	3	10.00
Casi siempre	9	30.00
Siempre	8	26.67
Total	30	100.00
Las estrategias implementadas por la organización para fomentar la colaboración entre los miembros del equipo influyen en el clima organizacional		
Nunca	1	3.33
Muy pocas veces	5	16.67
Algunas veces	7	23.33
Casi siempre	8	26.67
Siempre	9	30.00
Total	30	100.00
La organización aplica iniciativas para promover la inclusión del clima organizacional entre los empleados		
Nunca	1	3.33
Muy pocas veces	8	26.67
Algunas veces	10	33.33
Casi siempre	4	13.34
Siempre	7	23.33
Total	30	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Figura 2

Características del ambiente laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características del ambiente laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar las características de la dinámica del trabajo en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Tabla 3

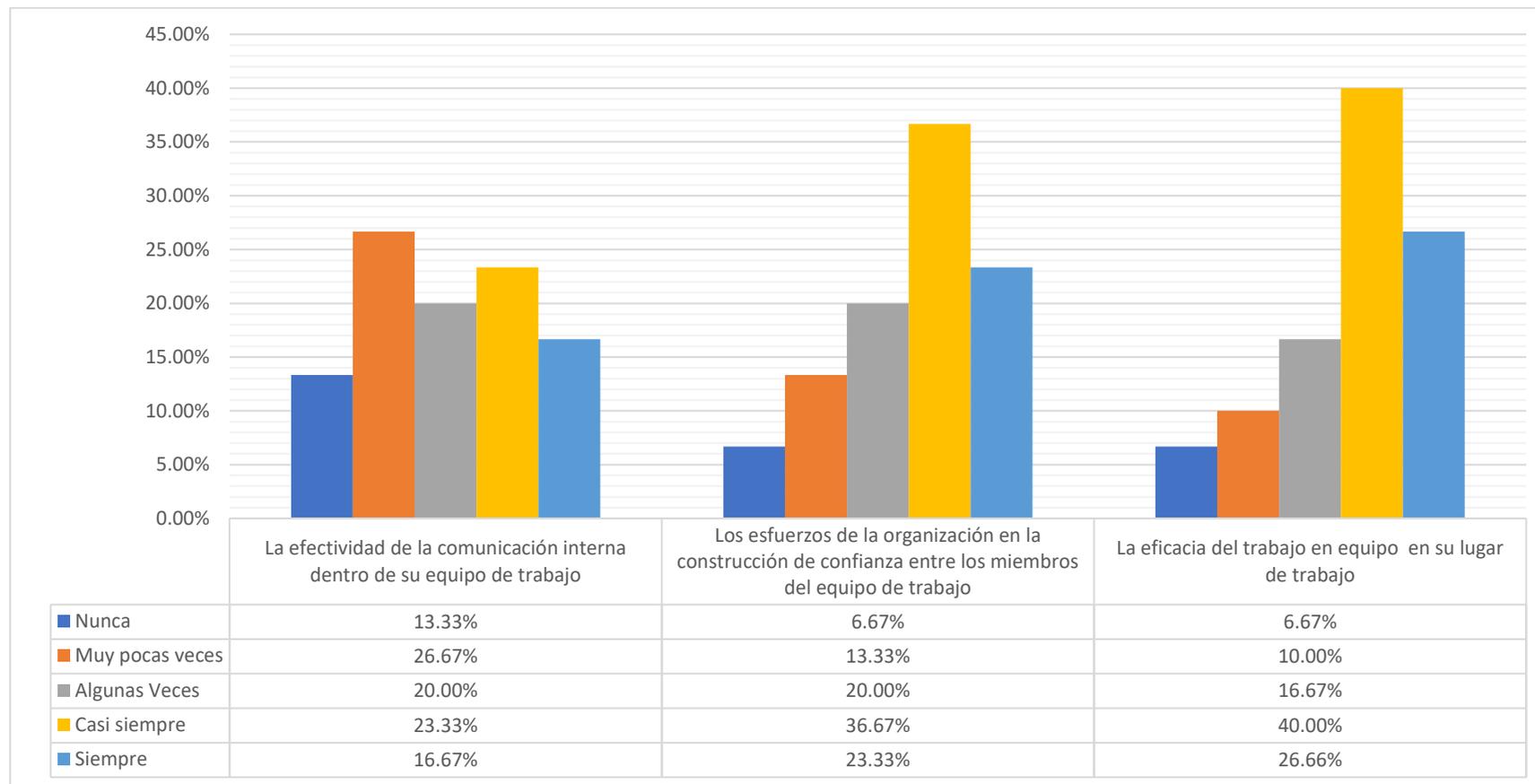
Características de la dinámica del trabajo en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Características de la dinámica del trabajo	N	%
La efectividad de la comunicación interna dentro de su equipo de trabajo		
Nunca	4	13.33
Muy pocas veces	8	26.67
Algunas veces	6	20.00
Casi siempre	7	23.33
Siempre	5	16.67
Total	30	100.00
Los esfuerzos de la organización en la construcción de confianza entre los miembros del equipo de trabajo		
Nunca	2	6.67
Muy pocas veces	4	13.33
Algunas veces	6	20.00
Casi siempre	11	36.67
Siempre	7	23.33
Total	30	100.00
La eficacia del trabajo en equipo en su lugar de trabajo		
Nunca	2	6.67
Muy pocas veces	3	10.00
Algunas veces	5	16.67
Casi siempre	12	40.00
Siempre	8	26.66
Total	30	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Figura 3

Características de la dinámica del trabajo en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de la dinámica del trabajo en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Respecto al objetivo específico 4: Definir las características de la estabilidad laboral de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Tabla 4

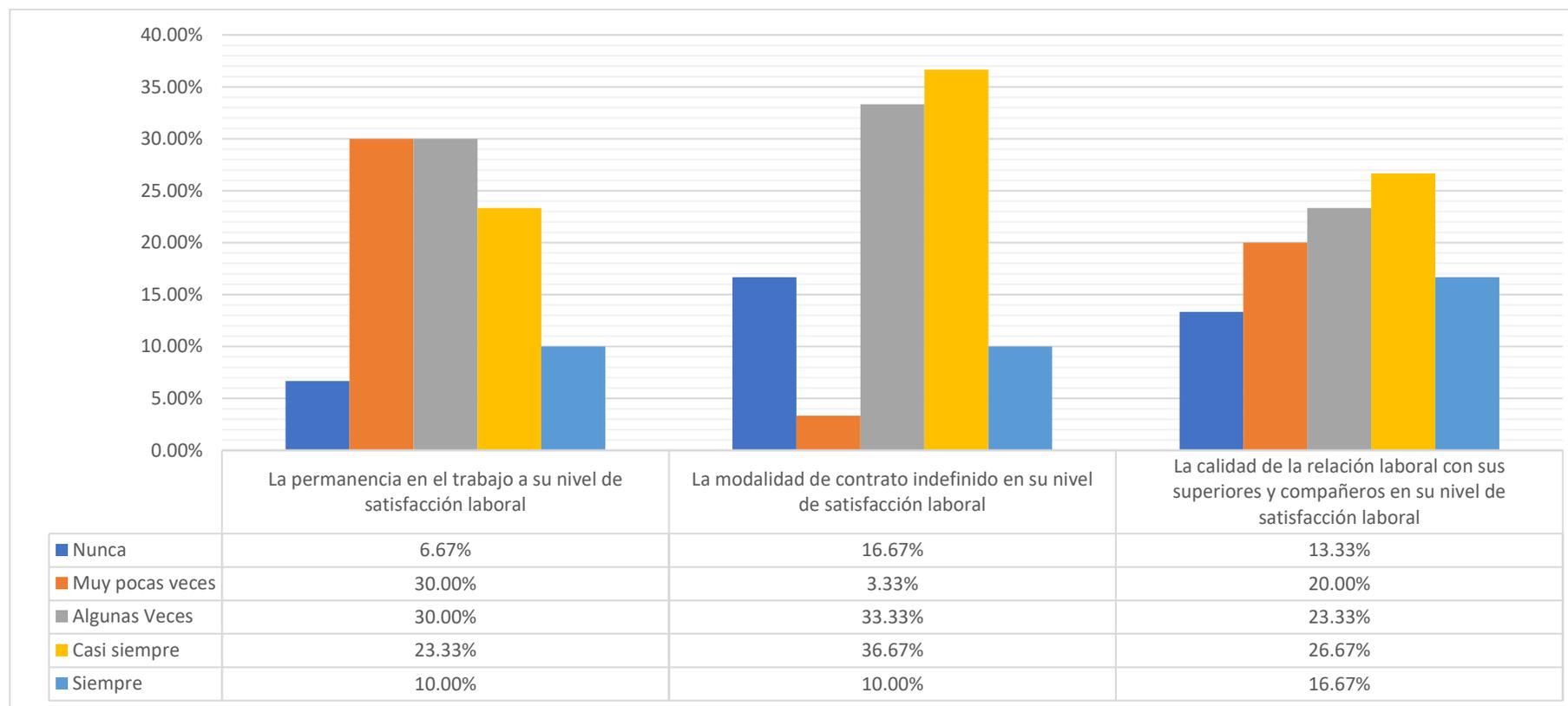
Características de la estabilidad laboral de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Características de la estabilidad laboral	N	%
La permanencia en el trabajo a su nivel de satisfacción laboral		
Nunca	2	6.67
Muy pocas veces	9	30.00
Algunas veces	9	30.00
Casi siempre	7	23.33
Siempre	3	10.00
Total	30	100.00
La modalidad de contrato indefinido en su nivel de satisfacción laboral		
Nunca	5	16.67
Muy pocas veces	1	3.33
Algunas veces	10	33.33
Casi siempre	11	36.67
Siempre	3	10.00
Total	30	100.00
La calidad de la relación laboral con sus superiores y compañeros en su nivel de satisfacción laboral		
Nunca	4	13.33
Muy pocas veces	6	20.00
Algunas veces	7	23.33
Casi siempre	8	26.67
Siempre	5	16.67
Total	30	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Figura 4

Características de la estabilidad laboral de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de la estabilidad laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Respecto al objetivo específico 5: Describir las características del crecimiento profesional de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Tabla 5

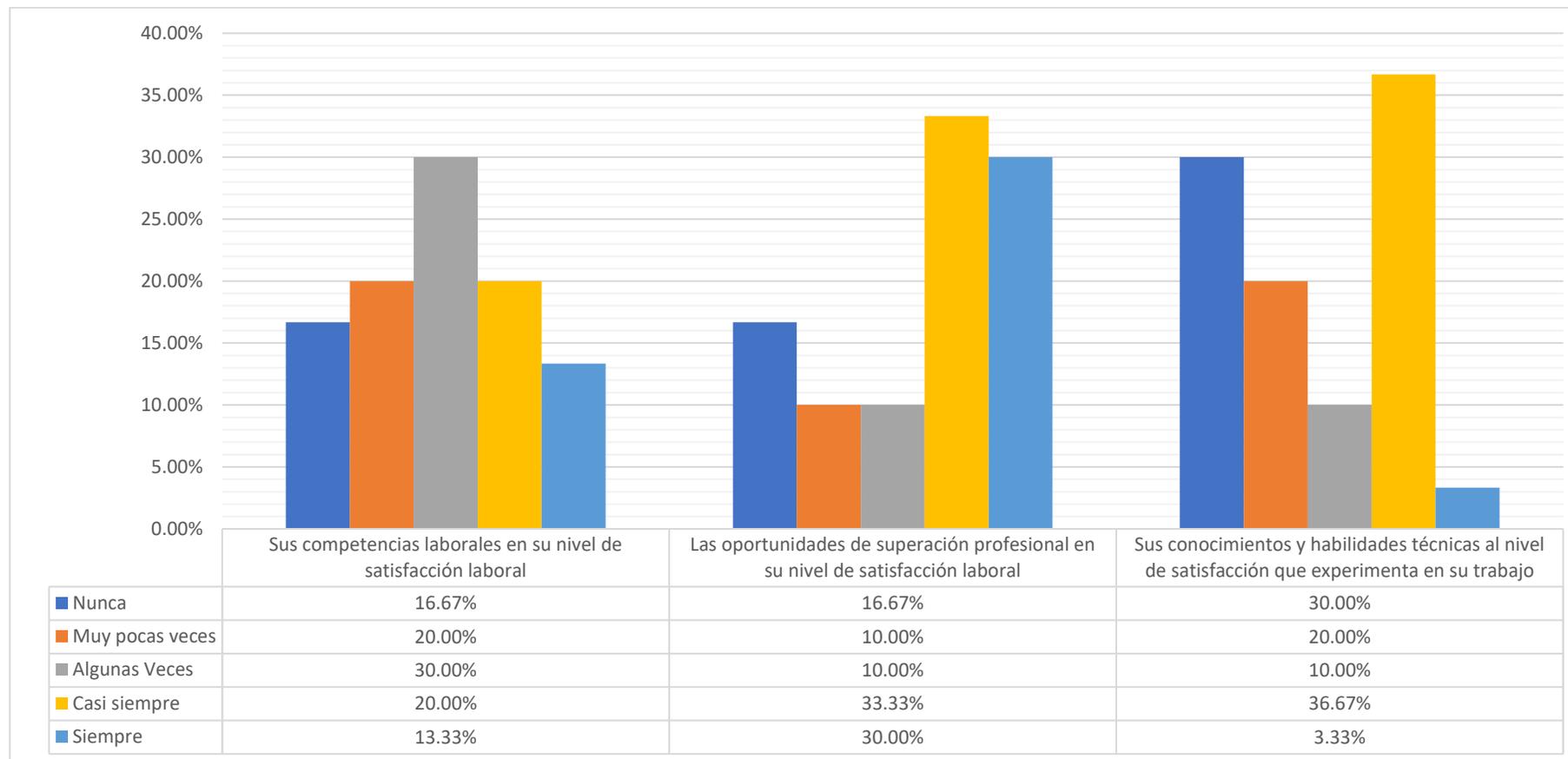
Características del crecimiento profesional de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Características del crecimiento profesional	N	%
Sus competencias laborales en su nivel de satisfacción laboral		
Nunca	5	16.67
Muy pocas veces	6	20.00
Algunas veces	9	30.00
Casi siempre	6	20.00
Siempre	4	13.33
Total	30	100.00
Las oportunidades de superación profesional en su nivel de satisfacción laboral		
Nunca	5	16.67
Muy pocas veces	3	10.00
Algunas veces	3	10.00
Casi siempre	10	33.33
Siempre	9	30.00
Total	30	100.00
Sus conocimientos y habilidades técnicas al nivel de satisfacción que experimenta en su trabajo		
Nunca	9	30.00
Muy pocas veces	6	20.00
Algunas veces	3	10.00
Casi siempre	11	36.67
Siempre	1	3.33
Total	30	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Figura 5

Características del crecimiento profesional de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características del crecimiento profesional en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Respecto al objetivo específico 6: Describir las características de la compensación laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Tabla 6

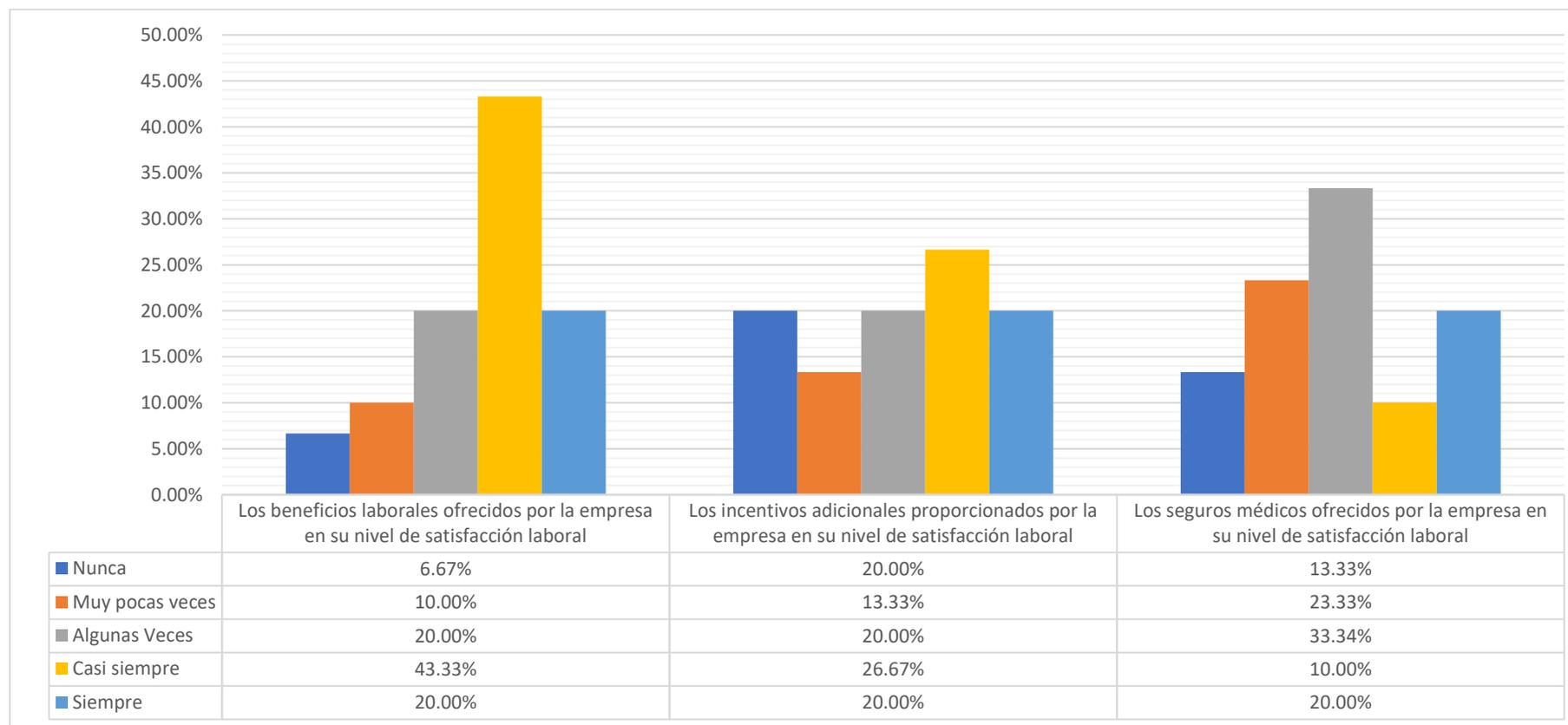
Características de la compensación laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Características de la compensación laboral	N	%
Los beneficios laborales ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral		
Nunca	2	6.67
Muy pocas veces	3	10.00
Algunas veces	6	20.00
Casi siempre	13	43.33
Siempre	6	20.00
Total	30	100.00
Los incentivos adicionales proporcionados por la empresa en su nivel de satisfacción laboral		
Nunca	6	20.00
Muy pocas veces	4	13.33
Algunas veces	6	20.00
Casi siempre	8	26.67
Siempre	6	20.00
Total	30	100.00
Los seguros médicos ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral		
Nunca	4	13.33
Muy pocas veces	7	23.33
Algunas veces	10	33.34
Casi siempre	3	10.00
Siempre	6	20.00
Total	30	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Figura 6

Características de la compensación laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de la compensación laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Respecto al objetivo específico 7: Determinar las características de las condiciones laborales en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Tabla 7

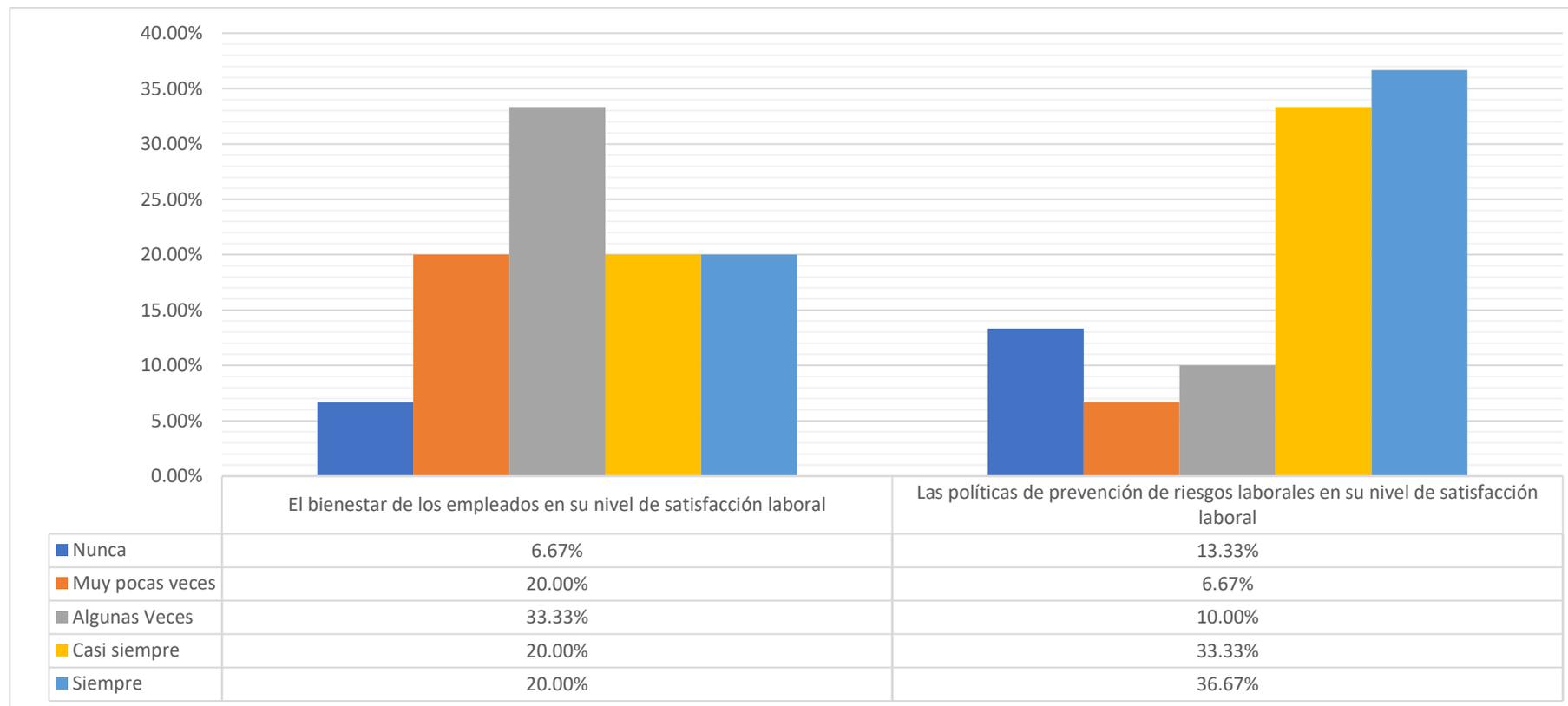
Características de las condiciones laborales en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Características de las condiciones laborales	N	%
El bienestar de los empleados en su nivel de satisfacción laboral		
Nunca	2	6.67
Muy pocas veces	6	20.00
Algunas veces	10	33.33
Casi siempre	6	20.00
Siempre	6	20.00
Total	30	100.00
Las políticas de prevención de riesgos laborales en su nivel de satisfacción laboral		
Nunca	4	13.33
Muy pocas veces	2	6.67
Algunas veces	3	10.00
Casi siempre	10	33.33
Siempre	11	36.67
Total	30	100.00

Nota: Base de datos del cuestionario aplicado a los trabajadores en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Figura 7

Características de las condiciones laborales en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.



Nota: La figura muestra los resultados de las preguntas relacionadas a las características de las condiciones laborales en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Respecto al objetivo específico 8: Elaborar una propuesta de un plan de mejora del Clima Organizacional para la Satisfacción Laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Tabla 8

Propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Variable	Indicador	Problema	Causas	Consecuencias	Acciones de mejora	Responsable	Presupuesto
		El 46.66% de los trabajadores manifiestan que casi siempre la formación laboral que ha recibido ha influido en el	Programas de Capacitación Inadecuados: La formación no se adapta a las necesidades específicas del equipo, lo que limita su efectividad.	Bajo Compromiso de los Empleados: Si la formación no es relevante o efectiva, los empleados pueden perder interés y compromiso con su trabajo y con la organización.	Revisar y adaptar los programas de capacitación: Realizar un diagnóstico de las necesidades formativas del equipo y adaptar los programas en consecuencia.	Gerente	S/. 1000.00
			Falta de Seguimiento y Evaluación: No se realiza un seguimiento adecuado de los resultados de la formación, lo que impide identificar	Conflictos en el Equipo: La falta de formación adecuada puede dar lugar a malentendidos y conflictos entre miembros del equipo,	Implementar evaluaciones Post-capacitación: Establecer un sistema de evaluación que mida el impacto de la formación en el clima		S/. 100.00

	Formación laboral	clima organizacional de su equipo de trabajo.	su impacto real en el clima organizacional.	afectando la cohesión.	organizacional y en el desempeño del equipo.		
			Desconexión entre Teoría y Práctica: La formación a menudo se centra en aspectos teóricos, sin ofrecer oportunidades prácticas que fomenten la aplicación de lo aprendido en el entorno laboral.	Reducción en la Productividad: Empleados que no reciben formación adecuada pueden sentirse menos preparados para realizar sus tareas, lo que impacta negativamente en la productividad del equipo.	Fomentar la aplicación práctica: Crear espacios de trabajo donde los empleados puedan aplicar lo aprendido en la formación, promoviendo proyectos colaborativos.		S/. 300.00
			Falta de Evaluación de Competencias: La organización no realiza una evaluación adecuada de las competencias de los empleados, lo que lleva a una falta de alineación entre habilidades	Desempeño Ineficiente: La falta de habilidades adecuadas puede llevar a un desempeño deficiente, afectando la productividad del equipo y del	Implementar evaluaciones de competencias: Realizar evaluaciones regulares de las habilidades y aptitudes de los empleados para identificar áreas de mejora y		S/. 200.00

Conjunto de aptitudes	El 36.67% de los trabajadores manifiestan que casi siempre el conjunto de aptitudes y habilidades que posee afecta el clima organizacional en su trabajo.	y responsabilidades.	ambiente laboral.	oportunidades de desarrollo.	Gerente	S/. 500.00
		Oportunidades Limitadas de Desarrollo: No se ofrecen suficientes oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que permitan a los empleados mejorar sus habilidades.	Frustración y Desmotivación: Empleados que sienten que sus habilidades no se están utilizando adecuadamente pueden experimentar frustración, lo que afecta su motivación y compromiso.	Desarrollar programas de capacitación personalizados: Crear programas de capacitación específicos que se alineen con las necesidades de los empleados y los objetivos organizacionales.		
		Inadecuada Gestión del Talento: La falta de un plan claro para la gestión del talento y el desarrollo de habilidades puede resultar en un uso ineficaz de las competencias de los empleados.	Conflictos Interpersonales: La falta de competencias puede provocar malentendidos y conflictos entre colegas, afectando negativamente el clima organizacional.	Fomentar la formación: Implementar un programa de formación donde empleados más experimentados guíen a aquellos que deseen desarrollar sus habilidades.		
		Contenidos de Formación No Actualizados: Los	Desigualdad en el Conocimiento:	Revisar y actualizar programas de		S/. 500.00

Conocimientos adquiridos	El 43.33% de los trabajadores consideran que casi siempre los conocimientos adquiridos a través de la formación influyen en el clima organizacional de su equipo.	programas de formación pueden estar desactualizados o no alinearse con las necesidades actuales del equipo, lo que limita su efectividad.	Los empleados que no participan en la formación pueden quedar rezagados, creando disparidades en el conocimiento que afectan la colaboración y el trabajo en equipo.	formación: Evaluar los programas de formación existentes y actualizarlos para que sean relevantes y alineados con las necesidades del equipo.	Gerente	S/. 500.00
		Falta de Aplicación Práctica: La formación a menudo se centra en la teoría sin ofrecer suficientes oportunidades para aplicar lo aprendido en situaciones reales de trabajo.	Desmotivación General: Si los empleados sienten que la formación no es relevante o útil, puede haber una disminución en la motivación y el compromiso hacia su trabajo y la organización.	Incorporar actividades prácticas en la formación: Diseñar programas de formación que incluyan ejercicios prácticos y estudios de caso que permitan a los empleados aplicar lo aprendido.		
		Baja Participación en la Formación: Algunos empleados pueden no participar	Pérdida de Oportunidades de Innovación: La falta de conocimientos	Fomentar la participación activa: Crear incentivos para que los empleados		

Clima organizacional			activamente en las oportunidades de formación, lo que reduce el impacto general de los conocimientos adquiridos en el equipo.	actualizados puede limitar la capacidad del equipo para innovar y adaptarse a cambios en el mercado o en la industria.	participen en programas de formación, como reconocimientos o recompensas por completar cursos.		
	Relaciones laborales cordiales	El 30% de los trabajadores consideran que casi siempre las relaciones laborales cordiales dentro de su	Falta de actividades, ejercicios y estrategias: La organización no promueve actividades que fortalezcan las relaciones entre los miembros del equipo, lo que llevar a un ambiente de trabajo menos colaborativo.	Bajo Rendimiento: Las relaciones laborales tensas pueden llevar a una disminución en la productividad y en la calidad del trabajo del equipo	Organizar actividades ejercicios y estrategias: Planificar y ejecutar actividades regulares para fortalecer la cohesión del equipo y fomentar relaciones cordiales.	Gerente	S/. 500.00
			Comunicación Deficiente: Una comunicación ineficaz o poco clara puede generar malentendidos y	Aumento del Estrés Laboral: Conflictos no resueltos y un ambiente de trabajo negativo pueden	Mejorar los canales de comunicación: Implementar herramientas y protocolos de comunicación		S/. 300.00

		equipo influyen en el clima organizacional general	conflictos, afectando las relaciones interpersonales en el equipo.	aumentar el estrés y afectar la salud mental de los empleados.	efectivos que faciliten el intercambio de información y reduzcan malentendidos.		
			Falta de Reconocimiento: La ausencia de un sistema de reconocimiento y recompensas puede hacer que los empleados se sientan desvalorados, afectando la cordialidad en las relaciones laborales.	Mayor Rotación de Personal: Un clima laboral tenso puede llevar a la desmotivación y, como resultado, a una mayor rotación de empleados, lo que aumenta los costos de reclutamiento y capacitación.	Establecer un programa de reconocimiento: Crear un sistema formal de reconocimiento que valore el esfuerzo y los logros de los empleados, promoviendo un ambiente positivo.		S/. 1000.00
			Falta de concienciación en la inclusión, hay trabajadores que no están informados sobre la importancia, para sus actividades se desarrollen en un clima	Los empleados que no comprenden la importancia de un ambiente inclusivo pueden sentirse desconectados de la organización, lo que puede	Sensibilización en inclusión: Crear materiales informativos (folletos, infografías, videos) que expliquen qué es la inclusión, por qué es importante y cómo contribuye a		S/. 1000.00

	Promover la inclusión	El 33.33% de los trabajadores consideran que algunas veces la organización aplica iniciativas para promover la inclusión del clima organizacional entre empleados.	organizacional adecuado, ambiente cordial y armonioso.	resultar en una disminución de la moral y del compromiso con sus tareas y objetivos.	un buen clima organizacional.	Gerente	
			Comunicación ineficaz: La información sobre las iniciativas de inclusión puede no estar llegando a todos los niveles de la organización, generando confusión o desinterés.	Los empleados que no se sienten incluidos pueden buscar oportunidades en otras empresas, lo que incrementa la rotación del personal.	Mejorar la comunicación interna: Desarrollar un plan de comunicación para informar sobre iniciativas de inclusión, en los canales digitales y reuniones.		S/. 200.00
			Resistencia al cambio: de no adaptarse a nuevas normativas, el trabajo en equipo, coordinación, y comunicación.	La percepción negativa sobre la inclusión puede afectar el ambiente laboral, generando tensiones y conflictos entre los empleados.	Crear un comité que ayude a realizar sensibilización: sobre la importancia de que la empresa practique un buen clima organizacional.		S/. 1500.00
			Canales de comunicación inadecuados: La	La falta de comunicación efectiva puede	Implementar herramientas de comunicación:		S/. 1000.00

			organización puede no contar con herramientas efectivas para transmitir información, lo que dificulta que los mensajes lleguen a todos los empleados.	llevar a la desmotivación y a un sentimiento de desconexión entre los trabajadores y la organización.	Introducir plataformas digitales (como intranets o aplicaciones de mensajería) que faciliten la comunicación y el acceso a la información.		
	Comunicación interna	El 26.67% de los trabajadores consideran que muy pocas veces existe efectividad en la comunicación interna	Falta de claridad en los mensajes: La información que se comparte puede ser confusa o no estar estructurada de manera que sea fácilmente comprensible para todos los empleados.	La confusión en la comunicación puede resultar en malentendidos, lo que a su vez puede generar errores en el trabajo y afectar la productividad.	Formar a los líderes en comunicación: Capacitar a los gerentes y líderes sobre cómo comunicar de manera clara y efectiva, asegurando que la información se transmita adecuadamente.	Gerente	S/. 1000.00
			Desinterés por parte de la dirección: Si los líderes no priorizan la comunicación interna, es probable que los	Una comunicación deficiente puede afectar negativamente las relaciones laborales y el ambiente de	Realizar encuestas periódicas: Implementar encuestas regulares para recoger feedback o retroalimentación de los empleados		S/. 200.00

			empleados no se sientan motivados a participar o a estar informados.	trabajo, creando un clima organizacional tenso.	sobre la comunicación interna y ajustar estrategias según los resultados.		
Construcción de confianza	El 36.67% de los trabajadores mencionan que casi siempre los esfuerzos de la organización en la construcción de confianza entre los	Falta de Transparencia: La organización no comparte información clave sobre decisiones, lo que genera desconfianza entre los miembros del equipo.	Baja Colaboración: La desconfianza puede llevar a un ambiente donde los empleados no se sienten cómodos colaborando, lo que afecta el trabajo en equipo y la productividad.	Fomentar la transparencia organizacional: Establecer políticas que promuevan la comunicación abierta sobre decisiones y cambios en la organización.	Gerente	S/. 300.00	
		Inconsistencia en la Gestión: La falta de coherencia en las acciones y decisiones de los líderes puede socavar la confianza, ya que los empleados sienten que no hay	Aumento del Estrés y la Ansiedad: Un ambiente de trabajo donde falta la confianza puede generar estrés y ansiedad entre los empleados, afectando su bienestar.	Capacitación en liderazgo: Ofrecer programas de capacitación para líderes sobre cómo construir confianza y ser coherentes en sus acciones.		S/. 500.00	

		miembros del equipo de trabajo	una dirección clara.				
			Falta de Espacios para el Diálogo: La ausencia de foros o reuniones donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y opiniones puede limitar la construcción de relaciones de confianza.	Desmotivación y Rotación: La falta de confianza puede resultar en desmotivación y un mayor deseo de buscar empleo en otros lugares, aumentando la rotación de personal.	Crear espacios de diálogo regular: Implementar reuniones periódicas donde los empleados puedan compartir sus inquietudes y sugerencias en un ambiente seguro.		S/. 300.00
			Falta de Definición de Roles: La ausencia de una clara definición de roles y responsabilidades puede generar confusión y solapamiento de funciones, afectando la colaboración.	Baja Productividad: La ineficacia en el trabajo en equipo puede resultar en una disminución de la productividad y en el logro de objetivos.	Definir claramente roles y responsabilidades: Implementar un proceso para clarificar y comunicar las funciones de cada miembro del equipo.		S/. 300.00
	Trabajo en equipo	El 40% de los trabajadores indicaron que	Comunicación Ineficaz: Una comunicación	Desmotivación de los Empleados: Si	Mejorar los canales de comunicación:	Gerente	S/. 500.00

		casi siempre existe la eficacia del trabajo en su lugar de trabajo.	deficiente entre los miembros del equipo puede llevar a malentendidos y errores, reduciendo la eficacia en el trabajo conjunto.	el trabajo en equipo no es efectivo, los empleados pueden sentirse frustrados y desmotivados, lo que impacta su compromiso.	Introducir herramientas y prácticas que faciliten la comunicación efectiva, como reuniones regulares y plataformas digitales.		
			Inadecuada Gestión de Conflictos: La falta de habilidades para resolver conflictos puede crear tensiones que obstaculizan la colaboración y el trabajo en equipo.	Deterioro del Clima Laboral: La falta de eficacia en el trabajo en equipo puede generar un ambiente tenso y poco colaborativo, afectando la moral del grupo.	Capacitación en resolución de conflictos: Ofrecer formación a los empleados sobre cómo manejar y resolver conflictos de manera constructiva.		S/. 400.00
			Falta de reconocimiento: Los empleados pueden sentir que sus contribuciones no son valoradas o reconocidas, lo que afecta su satisfacción y	La falta de satisfacción laboral puede llevar a que los empleados busquen oportunidades en otras empresas, lo	Implementar un programa de reconocimiento: Establecer un sistema formal para reconocer y recompensar a los empleados por sus		S/. 500.00

	Permanencia en el trabajo	El 30% de los trabajadores consideran que muy pocas veces la permanencia en el trabajo en su nivel de satisfacción laboral.	deseo de permanecer en la organización.	que incrementa la rotación.	logros y contribuciones.	Gerente	
Oportunidades de crecimiento limitadas: La ausencia de oportunidades para el desarrollo profesional y la promoción puede llevar a la frustración y a la percepción de estancamiento.			Empleados desmotivados tienden a estar menos comprometidos, lo que puede resultar en una reducción de la productividad y calidad del trabajo.	Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional: Crear programas de capacitación y desarrollo de habilidades, así como planes de carrera claros para los empleados.			S/. 500.00
Ambiente laboral negativo: Un clima organizacional tóxico, caracterizado por conflictos o falta de apoyo, puede disminuir la satisfacción y el compromiso de los empleados.			La insatisfacción generalizada puede afectar negativamente las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo, generando tensiones.	Fomentar un ambiente de trabajo positivo: Realizar actividades diseñadas para fortalecer la cohesión y el trabajo en equipo entre los miembros de un grupo como Juegos de resolución de problemas, deportes en equipo que fomentan la			S/. 500.00

					colaboración y encuestas de clima laboral para identificar y abordar problemas, promoviendo un entorno de apoyo y colaboración.		
Contrato indefinido	El 36.67% de los trabajadores manifestaron que casi siempre existe la modalidad de contrato indefinido en su nivel de	Inseguridad Laboral: La falta de contratos indefinidos puede generar incertidumbre en los empleados sobre su futuro en la organización, lo que afecta su satisfacción laboral.	Desmotivación y Baja Moral: La incertidumbre sobre la estabilidad laboral puede llevar a la desmotivación, afectando el rendimiento y la moral del equipo.	Revisar políticas de contratación: Evaluar y modificar las políticas de contratación para aumentar la oferta de contratos indefinidos, alineándose con las expectativas de los empleados.	Gerente	S/. 1000.00	
		Políticas de Recursos Humanos: La organización puede tener políticas que priorizan contratos temporales o a corto plazo,	Aumento de la Rotación de Personal: Empleados insatisfechos con su situación contractual pueden buscar oportunidades en otras	Ofrecer programas de desarrollo profesional: Implementar programas de capacitación y desarrollo que demuestren el compromiso de la		S/. 1000.00	

		satisfacción laboral	limitando la posibilidad de contratos indefinidos.	organizaciones, aumentando la rotación.	organización con el crecimiento de los empleados.		
			Falta de Oportunidades de Crecimiento: La percepción de que no hay oportunidades de desarrollo profesional puede hacer que los empleados sientan que no vale la pena comprometerse a largo plazo.	Impacto Negativo en el Clima Organizacional: La falta de contratos indefinidos puede generar desconfianza y un clima laboral tenso, afectando la colaboración y el trabajo en equipo.	Establecer un programa de evaluación de satisfacción: Crear un sistema de encuestas y entrevistas para medir regularmente la satisfacción laboral y ajustar políticas en función de los resultados.		S/. 400.00
			Comunicación Deficiente: La falta de canales de comunicación abiertos y efectivos puede generar malentendidos y tensiones entre empleados y sus superiores.	Desmotivación y Estrés: Relaciones laborales tensas pueden llevar a la desmotivación y un aumento del estrés, impactando negativamente en el	Implementar programas de comunicación efectiva: Capacitar a los empleados y a los líderes en habilidades de comunicación efectiva para mejorar la interacción y el entendimiento mutuo.		S/. 500.00

	Relación laboral	El 26.67% de los trabajadores indican que casi siempre la calidad de la relación laboral con sus superiores y compañeros en su nivel de satisfacción laboral		rendimiento laboral.		Gerente	
			Falta de Reconocimiento: La ausencia de reconocimiento y retroalimentación por parte de los superiores puede hacer que los empleados se sientan desvalorizados, afectando la calidad de las relaciones.	Aumento del Conflicto: La falta de calidad en las relaciones puede provocar conflictos interpersonales, afectando el ambiente de trabajo y la colaboración.	Establecer un sistema de reconocimiento: Crear un programa formal para reconocer los logros y esfuerzos de los empleados, fomentando un ambiente positivo y motivador.		S/. 1000.00
			Estilo de Liderazgo Inadecuado: Un estilo de liderazgo autoritario o poco accesible puede dificultar la construcción de relaciones laborales cordiales y colaborativas.	Baja Retención de Talento: Empleados insatisfechos con sus relaciones laborales son más propensos a buscar otras oportunidades, lo que incrementa la rotación de personal.	Capacitación en liderazgo: Ofrecer formación a los líderes sobre estilos de liderazgo participativos y la importancia de construir relaciones de confianza con su equipo.		S/. 500.00

			Falta de formación continua: Los empleados pueden no estar recibiendo suficiente capacitación para desarrollar sus habilidades y competencias, lo que afecta su confianza en su desempeño.	Los empleados que sienten que no están utilizando sus competencias adecuadamente pueden volverse desmotivados y frustrados en su trabajo.	Implementar programas de formación y desarrollo: Ofrecer capacitaciones regulares para que los empleados mejoren sus habilidades y se sientan más seguros en sus competencias.		S/. 1000.00
	Competencias laborales	El 30% de los trabajadores consideran que algunas veces sus competencias laborales en su nivel de satisfacción laboral.	Desalineación de roles y expectativas: Puede haber una falta de claridad sobre las responsabilidades y expectativas del trabajo, lo que provoca confusión sobre las competencias requeridas.	La falta de confianza en sus habilidades puede resultar en un rendimiento por debajo de su potencial, lo que afecta la productividad general del equipo.	Definir roles y expectativas claramente: Realizar reuniones periódicas para clarificar las responsabilidades y objetivos de cada puesto, asegurando que todos comprendan lo que se espera de ellos.	Gerente	S/. 500.00

Satisfacción laboral			Falta de feedback o retroalimentación constructiva: La ausencia de retroalimentación sobre el desempeño puede llevar a que los empleados no reconozcan sus fortalezas y áreas de mejora, afectando su percepción de competencias.	La insatisfacción laboral puede llevar a los empleados a buscar nuevas oportunidades donde sientan que sus competencias son valoradas y utilizadas.	Establecer un sistema de feedback o retroalimentación regular: Implementar revisiones de desempeño y sesiones de retroalimentación donde los empleados reciban comentarios constructivos sobre sus competencias y desempeño.	S/. 100.00
			Falta de programas de desarrollo profesional: La organización no ofrece suficientes programas de capacitación o desarrollo que permitan a los empleados mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras.	Desmotivación y frustración: La falta de oportunidades de superación puede llevar a la desmotivación y frustración entre los empleados, afectando su compromiso y rendimiento.	Desarrollar programas de capacitación: Implementar programas de formación continua que se alineen con las necesidades de desarrollo de los empleados y las metas de la organización.	S/. 500.00

	Superación profesional	El 33.33% de los trabajadores mencionaron que casi siempre las oportunidades de superación profesional en su nivel de satisfacción laboral.	Escasa comunicación sobre oportunidades: Los empleados pueden no estar al tanto de las oportunidades de crecimiento disponibles debido a una comunicación ineficaz por parte de la dirección.	Aumento de la rotación de personal: Empleados insatisfechos con las oportunidades de crecimiento son más propensos a buscar nuevas oportunidades en otras organizaciones, lo que incrementa la rotación.	Establecer canales de comunicación sobre oportunidades: Crear un sistema de comunicación regular que informe a los empleados sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional disponibles.	Gerente	S/. 400.00
			Falta de planes de carrera: La ausencia de planes de carrera claros y estructurados puede hacer que los empleados sientan que no hay un camino definido para su desarrollo profesional.	Baja productividad: La falta de desarrollo profesional puede resultar en una disminución de la motivación y, por ende, en la productividad del equipo.	Implementar planes de carrera individuales: Desarrollar un sistema que permita a cada empleado tener un plan de carrera personalizado, incluyendo objetivos de desarrollo y oportunidades de avance.		S/. 500.00

			Falta de alineación entre habilidades y tareas: Los empleados pueden estar realizando tareas que no aprovechan sus conocimientos y habilidades técnicas, lo que genera insatisfacción.	La sensación de no poder utilizar sus habilidades puede llevar a los empleados a sentirse desmotivados y menos comprometidos con su trabajo.	Realizar un diagnóstico de competencias: Evaluar las habilidades de los empleados y ajustar la asignación de tareas para que se alineen mejor con sus conocimientos.		S/. 100.00
	Conocimientos y habilidades técnicas	El 30% de los trabajadores consideran que nunca sus conocimientos y habilidades técnicas al nivel de satisfacción que experimenta en su trabajo.	Oportunidades limitadas para capacitación: La organización puede no ofrecer suficientes programas de formación para desarrollar y actualizar las competencias técnicas de los empleados.	La insatisfacción en el uso de sus competencias puede resultar en un rendimiento por debajo de lo esperado, afectando la productividad general del equipo.	Implementar programas de capacitación y desarrollo: Ofrecer formación continua que permita a los empleados mejorar y actualizar sus habilidades técnicas, alineándolas con las necesidades de la organización.	Gerente	S/. 500.00
			Ausencia de reconocimiento y valoración: La falta de	Los empleados insatisfechos pueden buscar oportunidades	Establecer un sistema de reconocimiento: Crear un programa		S/. 500.00

			reconocimiento por el uso de sus habilidades puede hacer que los empleados se sientan poco valorados, afectando su satisfacción laboral.	en otras empresas donde sientan que sus habilidades son valoradas y utilizadas.	que reconozca y valore públicamente las contribuciones y logros de los empleados en el uso de sus habilidades técnicas.		
Beneficios laborales	El 43.33% de los trabajadores casi siempre los beneficios laborales ofrecidos por la empresa en su nivel de	Beneficios inadecuados o limitados: La empresa puede no ofrecer una gama adecuada de beneficios que se alineen con las necesidades y expectativas de los empleados.	Desmotivación y frustración: Si los empleados sienten que los beneficios no satisfacen sus necesidades, puede haber una disminución en la motivación y el compromiso con la organización	Realizar una encuesta de satisfacción sobre beneficios: Implementar encuestas para conocer las expectativas y necesidades de los empleados en relación con los beneficios laborales.	Gerente	S/. 100.00	
		Falta de información sobre beneficios: Los empleados pueden no estar completamente informados sobre los beneficios	Aumento de la rotación de personal: Empleados insatisfechos con los beneficios laborales son	Actualizar y ampliar los beneficios ofrecidos: Evaluar y modificar la oferta de beneficios laborales para incluir opciones		S/. 1000.00	

		satisfacción laboral.	disponibles, lo que limita su capacidad para aprovecharlos.	más propensos a buscar nuevas oportunidades en otras empresas que ofrezcan mejores condiciones.	más atractivas, como flexibilidad laboral, programas de bienestar y beneficios de salud.		
			Desactualización de beneficios: Los beneficios ofrecidos pueden no estar actualizados con respecto a las tendencias del mercado laboral, lo que puede hacer que parezcan poco atractivos.	Impacto negativo en el clima organizacional: La percepción de beneficios insuficientes puede afectar el clima laboral, generando descontento y conflictos entre empleados.	Mejorar la comunicación sobre beneficios: Crear una campaña de comunicación interna que informe a los empleados sobre todos los beneficios disponibles y cómo pueden acceder a ellos.		S/. 300.00
			Falta de diversidad en los incentivos: La empresa puede ofrecer un número limitado de incentivos, que no se ajustan a las necesidades y preferencias de	Desmotivación y desinterés: La falta de incentivos atractivos puede llevar a la desmotivación entre los empleados, afectando su	Realizar una encuesta sobre incentivos: Implementar encuestas para recoger opiniones de los empleados sobre qué incentivos les		S/. 400.00

			todos los empleados.	rendimiento y compromiso.	gustaría recibir y qué valoran más.		
	Incentivos adicionales	El 26.67% consideran que casi siempre los incentivos adicionales proporcionados por la empresa en su nivel de satisfacción laboral.	Inadecuada comunicación sobre Incentivos: Los empleados pueden no estar informados adecuadamente sobre los incentivos disponibles, lo que limita su capacidad para beneficiarse de ellos.	Aumento de la rotación de personal: Empleados insatisfechos con los incentivos pueden buscar oportunidades en otras empresas que ofrezcan mejores condiciones y recompensas.	Diversificar los incentivos ofrecidos: Ampliar la oferta de incentivos adicionales, incluyendo opciones como días libres, bonos, programas de bienestar y reconocimiento.	Gerente	S/. 500.00
			Falta de vínculo entre incentivos y desempeño: La percepción de que los incentivos no están directamente relacionados con el desempeño puede hacer que los empleados no valoren estos beneficios.	Impacto negativo en el clima laboral: La percepción de que los incentivos son insuficientes o inadecuados puede generar descontento, afectando las relaciones entre colegas y el	Comunicar claramente los incentivos: Crear un plan de comunicación que explique claramente los incentivos disponibles y cómo los empleados pueden acceder a ellos, destacando su relación con el desempeño.		S/. 500.00

				ambiente de trabajo.			
	Seguros médicos	El 33.34% de los trabajadores consideran que algunas veces los seguros médicos ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral.	Cobertura insuficiente: Los seguros médicos ofrecidos pueden no cubrir adecuadamente las necesidades de salud de los empleados y sus familias, lo que genera insatisfacción.	La insatisfacción con los seguros médicos puede contribuir a una percepción negativa del paquete de beneficios de la empresa, afectando la moral y el compromiso.	Revisar y mejorar la cobertura de los seguros médicos: Evaluar las pólizas actuales y negociar con proveedores para ofrecer una cobertura más amplia que satisfaga las necesidades de los empleados.	Gerente	S/. 500.00
Falta de información clara: Los empleados pueden no estar bien informados sobre los beneficios y opciones de los seguros médicos, lo que dificulta su comprensión y uso adecuado.			La preocupación por la salud y los costos asociados puede incrementar el estrés entre los empleados, afectando su bienestar general y productividad.	Implementar sesiones informativas sobre beneficios: Organizar talleres o sesiones informativas donde se expliquen detalladamente los seguros médicos, sus beneficios y cómo utilizarlos.	S/. 100.00		
Costos altos de copagos y deducibles: La carga financiera			Los empleados insatisfechos con los beneficios de	Establecer un canal de feedback o retroalimentación	S/.100.00		

			asociada a copagos, deducibles y servicios no cubiertos puede hacer que los empleados se sientan insatisfechos con la oferta.	salud pueden buscar oportunidades en otras empresas que ofrezcan seguros más atractivos.	sobre beneficios: Crear un sistema para que los empleados puedan dar su opinión sobre los seguros médicos y sugerir mejoras, fomentando una cultura de participación.		
Bienestar de los empleados	El 33.33% de los trabajadores consideran que algunas veces el bienestar de los empleados en su nivel de	Falta de programas de bienestar: La organización puede no ofrecer suficientes iniciativas o programas enfocados en el bienestar físico y mental de los empleados.	La falta de atención al bienestar puede resultar en una disminución del compromiso y la motivación entre los empleados.		Implementar programas de bienestar integral: Desarrollar e implementar iniciativas que incluyan actividades físicas, salud mental y equilibrio entre trabajo y vida personal.	Gerente	S/.1000.00
		Ambiente de trabajo poco saludable: Condiciones laborales inadecuadas, como estrés excesivo, carga de	Un entorno que no promueve el bienestar puede llevar a un mayor ausentismo debido a problemas de		Evaluar y mejorar el ambiente de trabajo: Realizar una evaluación del entorno laboral y hacer ajustes necesarios para reducir el estrés y		S/.100.00

		satisfacción laboral.	trabajo elevada o falta de recursos, pueden afectar negativamente el bienestar de los empleados.	salud física o mental.	mejorar las condiciones de trabajo.			
			Escasa comunicación sobre beneficios de bienestar: Los empleados pueden no estar al tanto de los recursos y beneficios disponibles que promueven su bienestar, lo que limita su uso.	La insatisfacción con el bienestar puede generar un clima de trabajo negativo, afectando la colaboración y las relaciones interpersonales.	Comunicación efectiva de los recursos de bienestar: Crear campañas de comunicación que informen a los empleados sobre los programas y beneficios disponibles para mejorar su bienestar.		S/.200.00	
Total								S/. 28 400.00

V. Discusión

Respecto al objetivo específico 1: Definir las características de la experiencia laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

La formación laboral que ha recibido ha influido en el clima organizacional de su equipo de trabajo: el 46.66% de los trabajadores indican que casi siempre la formación laboral que ha recibido ha influido en el clima organizacional de su equipo de trabajo (Tabla 1) estos resultados coinciden con lo encontrado en la investigación realizada por Molina (2023) quien en su estudio de investigación *Propuesta de mejora de la Motivación Laboral y Clima Organizacional de la microempresa multiservicios Galney, Distrito Tumbes 2023* quien señala que el 33.33% de los trabajadores casi siempre recibe capacitaciones relacionados a su puesto de trabajo, mientras contrasta con la investigación desarrollada por Ramos (2022) quien en su estudio de investigación *Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte urbano, inter urbano: Caso Línea 12 San Luis S.R.L. Ayacucho, 2021* quien considera que el 52% manifestaron que casi nunca la empresa les brinda capacitaciones para mejorar su trabajo. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de López (2024) *Qué es la formación profesional: Descubre su importancia para la empleabilidad*, indica que la formación profesional es un conjunto de conocimientos y habilidades que adquiere una persona con el fin de poder trabajar en una industria de su interés, ingresar al mercado laboral y trabajar en el campo de su elección. Esta educación se obtiene a través de programas técnicos, cursos especiales o títulos universitarios, y tiene como propósito preparar a las personas para ingresar al mercado laboral y participar en el desarrollo socioeconómico. Además de proporcionar habilidades técnicas, la formación vocacional fomenta el desarrollo de habilidades transferibles como el pensamiento crítico, la resolución de problemas, la comunicación y la colaboración. Estas habilidades son esenciales en el mundo laboral en constante cambio, donde la capacidad de adaptarse y aprender continuamente es esencial para el éxito profesional. En conjunto, estos elementos resaltan la importancia de la capacitación continua para mejorar tanto el clima organizacional como el desarrollo profesional de los trabajadores. Esto demuestra que los trabajadores deben ser capaces de adaptarse rápidamente a nuevas situaciones, aprender nuevas herramientas y colaborar eficazmente con otros. Por lo tanto, desarrollar estas competencias es esencial para que los empleados no solo mantengan su relevancia en el

trabajo, sino también para contribuir al éxito de la organización. la formación laboral influye en el clima organizacional es un indicador positivo de que los empleados reconocen el valor del desarrollo profesional en su entorno de trabajo. Esto propone que la inversión en capacitación no solo mejora las habilidades individuales, sino que también contribuye a crear un ambiente más colaborativo.

El conjunto de aptitudes y habilidades que posee afecta el clima organizacional en su trabajo: el 36.67% de los trabajadores mencionan que casi siempre el conjunto de aptitudes y habilidades que posee afecta el clima organizacional en su trabajo (Tabla 1) estos resultados contrasta con lo encontrado en la investigación realizada por Sarmiento (2022) quien en su estudio de investigación *Propuesta de mejora de la motivación laboral y clima organizacional en la pequeña empresa Contratista M& S E.I.R.L., distrito de Huaraz, 2022* quien señala que el 46.67% de los trabajadores que en la empresa nunca valoran las destrezas al realizar sus actividades. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Lapzo (2024) denominada *Habilidades y Aptitudes: Diferencia, ejemplos e importancia en el desarrollo de talento*, que considera que los talentos son habilidades naturales que las personas tienen al nacer. Los talentos son habilidades que son naturales o innatas en una persona desde su nacimiento, esto es lo que se dice que es inherente a una persona. Esto implica que la identificación y el fortalecimiento de estas aptitudes son decisivos para mejorar no solo el desempeño individual, sino también el clima organizacional en general. Esto demuestra que el conjunto de aptitudes y habilidades que poseen los empleados juega un papel fundamental en la disposición del clima organizacional. El conocimiento de que estas competencias impactan el ambiente laboral resalta la necesidad de invertir en el desarrollo profesional y en la creación de un entorno donde las habilidades sean valoradas y potenciadas. Al hacerlo, las organizaciones no solo mejoran la satisfacción y el compromiso de sus empleados, sino que también fortalecen su capacidad para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades en un mercado en constante cambio, fomentar un entorno que valore y desarrolle las habilidades de los trabajadores puede ser clave para mejorar la motivación y la cohesión del equipo, lo que a su vez puede llevar a un ambiente laboral más positivo y productivo.

Los conocimientos adquiridos a través de la formación influyen en el clima organizacional de su equipo: el 43.33% de los trabajadores mencionan que casi siempre

los conocimientos adquiridos a través de la formación influyen en el clima organizacional de su equipo (Tabla 1) estos resultados coinciden con lo encontrado en la investigación realizada por López (2021) quien en su estudio de investigación *Clima Organizacional y desempeño laboral: Propuesta metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*, quien señala que el 54.9% los trabajadores contesta que siempre los integrantes de su equipo complementan el talento y los conocimientos. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Marín (2024) mencionada *Conocimiento: Qué es y cuál es su importancia*, en el cual argumenta que el conocimiento es información y habilidades que adquirimos a través de la mente. Implica identificar, observar y analizar las cosas que nos rodean. Usamos nuestras habilidades mentales para comprenderlas y usarlas en nuestro beneficio. Los conocimientos pueden ser prácticos o teóricos con diferentes ramas. La capacidad de aplicar estos conocimientos no solo mejora el desempeño individual, sino que también contribuye a un clima organizacional más cohesionado y productivo. Esto demuestra el impacto de los conocimientos adquiridos a través de la formación en el clima organizacional es significativo. La percepción de que esta formación influye en el ambiente de trabajo resalta la necesidad de que las organizaciones inviertan en el desarrollo continuo de sus empleados. Al hacerlo, no solo mejoran la competencia y la motivación de su fuerza laboral, sino que también crean un clima organizacional positivo que fomenta la colaboración, la innovación y el bienestar general de los empleados. La formación, por lo tanto, se convierte en una herramienta esencial para el éxito organizacional y el desarrollo de una cultura laboral saludable y productiva, fomentar la capacitación y el intercambio de conocimientos dentro de los equipos puede ser fundamental para el desarrollo de un ambiente laboral positivo y colaborativo.

Respecto al objetivo específico 2: Describir las características del ambiente laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Las relaciones laborales cordiales dentro de su equipo influyen en el clima organizacional general: el 30% de los trabajadores consideran que casi siempre las relaciones laborales cordiales dentro de su equipo influyen en el clima organizacional general de su trabajo (Tabla 2) estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación realizada por Pariona (2024) quien en su estudio de investigación *Propuesta de mejora del Clima Organizacional para el Desempeño Laboral en la microempresa*

Colegio Sava School, Distrito Santa Rosa, Ayacucho, 2024 quien señala que el 36.36% de los trabajadores a veces tus compañeros de trabajo se expresan de manera afectuosa y amigable durante las interacciones laborales, asimismo contrasta con la investigación desarrollada por Ramos (2022) quien en su estudio de investigación *Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte urbano, inter urbano: Caso Línea 12 San Luis S.R.L. Ayacucho, 2021* quien señala que el 41% que a veces la relación con sus compañeros de trabajo es agradable. *Esto* se fundamenta con la información extraída del artículo de Figueiras (2021) nombrada *Cómo mantener buenas relaciones laborales*, en el cual describe que en las relaciones laborales siempre es prioridad buscar que los empleados de la organización trabajen juntos en un contexto agradable y con buenas intenciones en proyectos o actividades similares a ellos, medio de comunicación que de esta manera se pueda cumplir equilibrio y productividad. En general, los empleados pasan más tiempo en el trabajo que en casa, por lo que a menudo se hace referencia al lugar de trabajo como un segundo hogar, una frase, aunque sea cierta, es alentadora. El empleado trabaja con mediación y colaboración para mejorar el entorno laboral para que pueda vivir cómodamente. Esto demuestra que las relaciones laborales cordiales se caracterizan por el respeto mutuo, la confianza y la comunicación abierta entre los miembros de un equipo, estas características son fundamentales para crear un clima organizacional positivo. Las relaciones laborales cordiales no solo influyen en el clima, sino que también tienen un impacto directo en la satisfacción y productividad de los empleados, es evidente que invertir en la mejora de las relaciones interpersonales dentro de los equipos es una estrategia clave para las organizaciones. Dado que los empleados pasan gran parte de su tiempo en el trabajo, cultivar un clima agradable puede ser vital para su bienestar y rendimiento. Por lo tanto, promover interacciones amigables y una cultura de apoyo puede ser fundamental para mejorar el clima organizacional y en última instancia, el desempeño laboral.

Las estrategias implementadas por la organización para fomentar la colaboración entre los miembros del equipo influyen en el clima organizacional: el 30% de los trabajadores indican que siempre las estrategias implementadas por la organización para fomentar la colaboración entre los miembros del equipo influyen en el clima organizacional (Tabla 2) estos resultados coinciden con lo encontrado en la investigación desarrollada por Pariona (2024) quien su estudio de investigación *Propuesta de mejora del Clima Organizacional para el Desempeño Laboral en la microempresa Colegio Sava*

School, Distrito Santa Rosa, Ayacucho, 2024 quien señala que el 45.45% de los trabajadores casi siempre colaboran con sus colegas en proyectos o tareas compartidas. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Asana (2024) denominada *La colaboración en el trabajo: 11 opciones para mejorar el rendimiento del equipo*, en la cual consideran que la colaboración en el lugar de trabajo puede estimular la creatividad, mejorar la productividad y aumentar la satisfacción de los miembros del equipo. La cooperación en el lugar de trabajo es la piedra angular de un buen equipo. Los equipos colaborativos trabajan juntos para generar nuevas ideas, implementar proyectos ambiciosos y lograr sus objetivos. Los miembros del equipo colaborativo logran más de lo que lograrían individualmente. Por lo tanto, fomentar estrategias que promuevan la colaboración es esencial no solo para el clima organizacional, sino también para el desarrollo y el éxito general de la organización. Esto demuestra que la colaboración se refiere a la capacidad de los empleados para trabajar juntos hacia objetivos comunes, intercambiando ideas y recursos. Cuando una organización establece estrategias claras para fomentar esta colaboración, se crean las condiciones necesarias para un clima organizacional positivo, destaca la importancia de la colaboración en el entorno laboral. La forma en que una organización promueve la cooperación y el trabajo en equipo no solo afecta la dinámica del grupo, sino que también repercute directamente en la satisfacción laboral, la eficiencia y el éxito organizacional. Invertir en la creación de un ambiente colaborativo no solo mejora la satisfacción y la productividad de los empleados, sino que también construye una cultura organizacional más fuerte y cohesiva. Las organizaciones que entienden la importancia de la colaboración y la integran en su estrategia operativa están mejor posicionadas para enfrentar desafíos y aprovechar oportunidades, lo que resulta en un éxito sostenible a largo plazo.

La organización aplica iniciativas para promover la inclusión del clima organizacional entre los empleados: el 33.33% de los trabajadores indican que algunas veces la organización aplica iniciativas para promover la inclusión del clima organizacional entre los empleados (Tabla 2) estos resultados contrasta con lo encontrado en la investigación desarrollada por Molina (2023) quien en su estudio de investigación *Propuesta de mejora de la Motivación Laboral y Clima Organizacional de la microempresa multiservicios Galney, Distrito Tumbes 2023* quien señala que el 66.76% de los trabajadores siempre hay un buen clima laboral dentro de la organizacional. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Gamarra (2024) designada *Las competencias laborales*

más demandas para este año, en el cual indica que la integración laboral es un proceso que brinda a una población en riesgo de exclusión la oportunidad de obtener un empleo adecuado que le permita crecer como profesionales y disfrutar de las condiciones económicas, sociales y culturales. Una empresa que gestiona el reclutamiento en el lugar de trabajo tiene políticas y estrategias de gestión del talento para garantizar la diversidad y la inclusión entre los miembros del equipo. También es responsable de garantizar que todas las operaciones estén alineadas con este objetivo y de capacitar a todos los empleados, especialmente a los gerentes y líderes. Fomentar una cultura inclusiva no solo beneficia a los empleados, sino que también puede mejorar el clima organizacional en general. Capacitar a todos los empleados, especialmente a los líderes, es fundamental para garantizar que estas iniciativas sean efectivas. Esto demuestra que se resalta la importancia de la inclusión como un factor crítico para el desarrollo de un ambiente laboral positivo. La inclusión no solo se refiere a la diversidad en el lugar de trabajo, sino también a cómo se perciben y experimentan las interacciones y relaciones dentro de la organización. La inclusión en el clima organizacional se refiere a cómo los empleados se sienten valorados y aceptados en su entorno laboral, independientemente de su origen, género, edad, o cualquier otra característica personal. Cuando las organizaciones aplican iniciativas para fomentar esta inclusión, se crean condiciones propicias para que todos los empleados se sientan parte integral de la cultura laboral, queda claro que hay margen para mejorar en este aspecto. Invertir en estrategias de inclusión no solo beneficia a los empleados, sino que también fortalece la organización en su conjunto, promoviendo un entorno donde todos se sientan valorados y motivados a contribuir. Al adoptar un enfoque proactivo hacia la inclusión, las empresas pueden no solo mejorar su clima organizacional, sino también posicionarse favorablemente en un mercado cada vez más diverso y competitivo.

Respecto al objetivo específico 3: Determinar las características de la dinámica del trabajo en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

La efectividad de la comunicación interna dentro de su equipo: el 26.67% de los trabajadores indican que muy pocas veces la efectividad de la comunicación interna dentro de su equipo de trabajo (Tabla 3) estos resultados coinciden con lo encontrado en la investigación desarrollada por Simbala (2023) quien en su estudio de investigación *Clima laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores de las ferreterías del distrito de la*

arena, 2023 quien señala que el 50% de los trabajadores casi nunca menciona que en la empresa existe una comunicación fluida entre sus miembros. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Lumapps (2024) designada *Por qué es importante la comunicación interna para tu negocio*, en el cual considera que la comunicación interna permite compartir información sobre la empresa para que los empleados puedan hacer bien su trabajo y la gente lo entienda. El propósito de la comunicación interna es proporcionar un fluido de información entre departamentos y colegas dentro de una organización. Esto se aplica tanto a los niveles altos como bajos de la cadena de mando y al personal. También funciona entre empleados que interactúan entre sí en la empresa. Una comunicación interna sólida promueve la cultura corporativa y aumenta el compromiso de los empleados. Por lo tanto, mejorar la comunicación interna no solo podría ayudar a resolver las percepciones negativas sobre el clima organizacional, sino también a potenciar el rendimiento y la satisfacción de los empleados. Esto demuestra que la comunicación interna efectiva es fundamental para el funcionamiento armonioso de cualquier equipo y puede influir decisivamente en el ambiente laboral, la satisfacción de los empleados y en última instancia, en el éxito organizacional. La comunicación interna se refiere al intercambio de información y la interacción entre los miembros de una organización. Esta comunicación puede adoptar diversas formas, como correos electrónicos, reuniones, chats internos y comunicaciones informales. La efectividad de estas interacciones tiene un impacto directo en varios aspectos del clima organizacional. Invertir en estrategias que fomenten una comunicación clara, abierta y efectiva no solo fortalecerá el clima organizacional, sino que también aumentará la satisfacción, el compromiso y la productividad de los empleados. Al priorizar la comunicación interna, las organizaciones pueden construir equipos más cohesivos, capaces de enfrentar los desafíos del entorno laboral.

Los esfuerzos de la organización en la construcción de confianza entre los miembros del equipo influyen de trabajo: el 36.67% de los trabajadores manifestaron que casi siempre los esfuerzos de la organización en la construcción de confianza entre los miembros del equipo de trabajo (Tabla 3) estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación desarrollada por Simbala (2023) quien en su estudio de investigación *Clima laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores de las ferreterías del distrito de la arena, 2023* tal como señala que el 58.30% de los trabajadores mencionan que casi nunca en este centro de trabajo, existe la confianza para dar a conocer sus opiniones. Esto se

fundamenta con la información extraída del artículo de Castro (2020) denominada *Importancia de la confianza dentro del equipo de trabajo*, señala que la confianza en el lugar de trabajo se divide en confianza técnica y confianza dinámica. Estos se refieren a las capacidades, responsabilidades y obligaciones que tendrán el individuo y los demás socios y la adecuada implementación de cada una. Los resultados de los efectos negativos de esta columna son similares al odio hacia las personas, por lo que podemos tener una buena relación con las personas a nivel personal, pero no dependemos de sus habilidades profesionales para el propósito que hemos preparado. Sin embargo, es más difícil mantener una relación laboral con alguien cuando se ataca el pilar de la confianza o la motivación personal. Además, es interesante considerar cómo la confianza afecta no solo el clima laboral, sino también el desempeño individual y colectivo. La falta de confianza puede llevar a la desmotivación y a una disminución en la colaboración, lo que a su vez puede impactar negativamente en los resultados de la organización. Para fortalecer la confianza, es fundamental que la organización implemente estrategias que fomenten la comunicación abierta, el reconocimiento del trabajo bien hecho y la formación continua. Esto puede contribuir a una cultura organizacional más sólida y positiva, donde los trabajadores se sientan valorados y motivados. Esto demuestra que la confianza es un componente crítico que no solo impacta la dinámica de los equipos, sino que también afecta la satisfacción, la productividad y el bienestar general de los empleados. La confianza en el ámbito laboral se refiere a la creencia de que los compañeros de trabajo y la dirección actúan de manera justa, responsable y en el mejor interés del grupo. La confianza es un pilar fundamental que afecta todos los aspectos del ambiente laboral, desde la satisfacción hasta la productividad. Al invertir en estrategias que promuevan la confianza, las organizaciones pueden no solo mejorar su clima organizacional, sino también crear un entorno más saludable y productivo donde los empleados se sientan valorados y comprometidos. La construcción de confianza debe ser una prioridad continua para cualquier organización que busque un rendimiento sostenible y un clima laboral positivo.

La eficacia del trabajo en equipo en su lugar de trabajo: el 40% de los trabajadores mencionan que casi siempre la eficacia del trabajo en equipo en su lugar de trabajo (Tabla 3) estos resultados contrastan con lo encontrado en la investigación desarrollada por Molina (2023) quien en su estudio de investigación *Propuesta de mejora de la Motivación Laboral y Clima Organizacional de la microempresa multiservicios*

Galney, Distrito Tumbes 2023 quien señala que el 60% de los trabajadores indican que de vez en cuando la empresa propicia trabajos en equipo. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Sevilla (2024) designada *Trabajo en equipo: Que es, importancia y como lograrlo con éxito*, argumenta que el trabajo en equipo facilita el logro de metas empresariales de manera más efectiva y puede alcanzar objetivos que serían inalcanzables por separado. Colaborar en grupo permite alcanzar metas comunes a través de la cooperación entre los miembros. El liderazgo juega un papel crucial al motivar al equipo y guiarlo hacia el cumplimiento de sus objetivos. Este proceso se fundamenta en la comunicación, cooperación y coordinación para mejorar la eficiencia y la productividad. Una característica distintiva de los seres humanos es nuestra capacidad para cooperar en grandes grupos, lo que nos ha permitido realizar hazañas como llevar al hombre a la luna, construir ciudades, aviones y teléfonos inteligentes. Todos estos logros se han conseguido gracias al trabajo en equipo. Los equipos se forman para compartir conocimientos, intercambiar información y criterios, y alcanzar objetivos comunes mediante las tareas que cada miembro lleva a cabo, incluso si trabaja de manera independiente. Que el trabajo en equipo puede ayudar a lograr objetivos comerciales de manera más efectiva y puede alcanzar metas que son imposibles de lograr. Cuando se trabaja bien en equipo, muchas variables que afectan a la empresa pueden volverse muy problemáticas. El papel del liderazgo es clave en este contexto. Un líder efectivo no solo debe guiar al equipo hacia los objetivos, sino también fomentar un ambiente donde la comunicación abierta y la confianza sean la norma. Esto ayuda a que cada miembro del equipo se sienta valorado y motivado, lo que mejora tanto el clima organizacional como el desempeño general. Además, el trabajo en equipo contribuye a un sentido de pertenencia y cohesión, elementos que son fundamentales para la satisfacción laboral. Esto demuestra que el trabajo en equipo se define como la cooperación entre individuos que comparten un objetivo común, la eficacia del trabajo en equipo se traduce en un clima organizacional positivo y se proponen estrategias para fortalecer esta dimensión. Un equipo que colabora de manera efectiva no solo contribuye a alcanzar los objetivos organizacionales, sino que también crea un ambiente laboral positivo y motivador. Invertir en el desarrollo de equipos eficaces debe ser una prioridad para las organizaciones que buscan no solo mejorar su rendimiento, sino también cultivar una cultura laboral saludable y sostenible. A través de estrategias adecuadas, las empresas pueden potenciar el trabajo en equipo y con ello, el clima organizacional en su conjunto. Cuando los empleados ven que sus esfuerzos individuales se integran en un objetivo común, su compromiso y lealtad hacia

la organización tienden a aumentar, para fortalecer la eficacia del trabajo en equipo, sería recomendable implementar programas de capacitación en habilidades colaborativas, así como facilitar espacios y tiempos específicos para el trabajo conjunto. Esto no solo potenciaría la productividad, sino que también mejorara el clima organizacional, generando un ciclo positivo de colaboración y logro.

Respecto al objetivo específico 4: Definir las características de la estabilidad laboral de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

La permanencia en el trabajo en su nivel de satisfacción laboral: el 30% de los trabajadores indican que muy pocas veces la permanencia en el trabajo en su nivel de satisfacción laboral (Tabla 4) estos resultados coinciden con la investigación encontrada por Ramos (2022) quien en su estudio de investigación *Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte urbano, inter urbano: Caso Línea 12 San Luis S.R.L. Ayacucho, 2021* quien señala que el 41% manifiestan que a veces el trabajo que realiza le hace sentir bien consigo mismo, mientras que contrasta con lo encontrado en la investigación desarrollada por Simbala (2023) quien en su estudio de investigación *Clima laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores de las ferreterías del distrito de la arena, 2023* quien señala que el 58.30% de los trabajadores indican que siempre cumple con sus responsabilidades con todas las tareas asignadas. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Wellhub Editorial Team (2024) nombrada *Permanencia laboral: Guía para lograr que tus empleados se queden en tu empresa*, indica que la conservación del empleo es un verdadero desafío para los departamentos de recursos humanos. De la falta de voluntad de pago a la falta de oportunidades de crecimiento. Las expectativas laborales se enfrentan a una dura realidad: el 54% de los empleados no están satisfechos con su trabajo actual. Cuatro de cada 10 empleados necesitan sólo tres meses para saber si se cumplen las necesidades y expectativas de la empresa. Para abordar estas preocupaciones, las organizaciones deben esforzarse por crear un entorno que no solo asegure la estabilidad laboral, sino que también promueva oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Iniciativas como programas de mentoría, capacitaciones y espacios para expresar inquietudes pueden contribuir a mejorar la percepción de permanencia y por ende, la satisfacción laboral. Esto demuestra que la permanencia en el trabajo o el sentimiento de seguridad y estabilidad laboral, tiene un impacto significativo en la satisfacción general de

los empleados. La inseguridad laboral puede conducir a la desmotivación y al estrés, afectando no solo la satisfacción, sino también el desempeño general de la organización. Al abordar los desafíos relacionados con la permanencia y al implementar estrategias efectivas, las organizaciones pueden crear un ambiente de trabajo más estable y satisfactorio. Esto no solo beneficiará a los empleados, sino que también contribuirá a la sostenibilidad y al éxito a largo plazo de la organización. Además, reconocer y valorar los logros de los empleados puede fortalecer su compromiso y percepción de pertenencia.

La modalidad de contrato indefinido en su nivel de satisfacción laboral: el 36.67% de los trabajadores mencionan que casi siempre la modalidad de contrato indefinido en su nivel de satisfacción laboral (Tabla 4) estos resultados contrasta con lo encontrado en la investigación realizada por Márquez (2023) quien en su estudio de investigación *Propuesto de mejora de la gestión de la calidad para el clima laboral en la micro y pequeña empresa rubro hostel, sol y luna, distrito amarilis, 2023* quien señala que el 66.70% de los trabajadores indican que muy pocas veces están en planilla. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Factorial (2024) designada *Todas las claves sobre el contrato indefinido: que es y tipos*, señala que es un tipo de contrato utilizado para establecer una relación laboral entre una empresa y un trabajador sin una fecha de finalización establecida. Según el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo se presume celebrado por tiempo indefinido. La frase se presume tiene su razón de ser, ya que antes de la reforma laboral de 2022, el contrato indefinido podía celebrarse tanto por tiempo indefinido como por una duración determinada. No obstante, con la reforma actual, ya no existe la opción de duración determinada. Para mejorar la satisfacción laboral, las empresas deben esforzarse por ofrecer contratos indefinidos a sus empleados y garantizar que estos contratos vengán acompañados de beneficios adicionales, como oportunidades de desarrollo profesional y un ambiente de trabajo positivo. Invertir en la capacitación y en el reconocimiento del trabajo de los empleados. Esto demuestra que la modalidad de contrato indefinido, que ofrece una relación laboral sin un plazo determinado, tiene implicaciones significativas en la percepción que los trabajadores tienen de su empleo y por ende, en su satisfacción general. El contrato indefinido representa un compromiso a largo plazo entre el empleado y la organización, lo que puede influir de varias maneras en la satisfacción laboral. La seguridad laboral y el compromiso a largo plazo que ofrece un contrato indefinido son factores que contribuyen a un ambiente de trabajo más satisfactorio y productivo. Para

maximizar estos beneficios, es fundamental que las organizaciones fomenten la comunicación abierta, ofrezcan oportunidades de desarrollo y gestionen sus políticas de manera equitativa. Al hacerlo, no solo se mejora la satisfacción laboral, sino que también se construye una cultura organizacional sólida y sostenible que beneficia tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

La calidad de la relación laboral con sus superiores y compañeros en su nivel de satisfacción laboral: el 26.67% de los trabajadores mencionaron que casi siempre la calidad de la relación laboral con sus superiores y compañeros en su nivel de satisfacción laboral (Tabla 4) estos resultados coinciden con la investigación encontrada por Ramos (2022) quien en su estudio de investigación *Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte urbano, inter urbano: Caso Línea 12 San Luis S.R.L. Ayacucho, 2021* quien señala que el 41% manifiestan que siempre su jefe inmediato es amigable y comprensivo, mientras que contrastan con la investigación realizado por Ojeda (2020) quien en su estudio de investigación *Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas rubro ejecutor de obras: caso empresa Florimax SAC distrito vilcas Huamán, Ayacucho, 2020* tal como señala que el 39% de los trabajadores están ni de acuerdo ni en desacuerdo con las relaciones entre jefe inmediato y trabajadores tienden a ser agradables. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Larrosa (2022) *Qué son las relaciones laborales*, en el cual señala que una relación laboral es la relación entre un empleado y un empleador. Este tipo de interacción debe ser conforme a la ley, al contrato de trabajo, en todo caso al respeto de los derechos de los trabajadores. Cabe señalar que los recursos humanos y los procesos de trabajo son procesos que van de la mano porque el propósito de los recursos humanos es velar por el adecuado desarrollo de los procesos de trabajo, así como cumplir con la ley y dar lo mejor al empleado. Las experiencias potenciales laborales son la interfaz entre la empresa y el empleado, resultante de la formalización del contrato de trabajo. La firma del contrato indica una relación laboral entre las partes. Existe una razón para proporcionar servicios regulares a un empleador sin firmar un contrato de trabajo. Además, el rol de recursos humanos es fundamental, este departamento debe actuar como un puente que facilite la comunicación entre empleados y superiores, promoviendo iniciativas que fortalezcan las relaciones interpersonales y que atiendan a las necesidades de los trabajadores. Programas de formación en habilidades interpersonales y talleres de resolución de conflictos. Esto demuestra que las relaciones interpersonales en el entorno de trabajo son

fundamentales para el bienestar de los empleados y pueden ser un determinante clave en su satisfacción general. La calidad de las relaciones laborales se refiere a cómo interactúan y se comunican los empleados entre sí y con sus supervisores. Al encontrar los desafíos relacionados con la calidad de las relaciones laborales y al implementar estrategias efectivas, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo más colaborativo y satisfactorio. Esto no solo beneficiará a los empleados en términos de satisfacción y bienestar, sino que también contribuirá a una cultura organizacional más fuerte y sostenible, que se reflejará en un mejor desempeño y resultados para la empresa.

Respecto al objetivo específico 5: Describir las características del crecimiento profesional de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Sus competencias laborales en su nivel de satisfacción laboral: el 30% de los trabajadores mencionan que algunas veces sus competencias laborales en su nivel de satisfacción laboral (Tabla 5) estos resultados contrasta con lo encontrado en la investigación desarrollada por Molina (2023) quien en su estudio de investigación *Propuesta de mejora de la Motivación Laboral y Clima Organizacional de la microempresa multiservicios Galney, Distrito Tumbes 2023* quien señala que el 63.33% de los trabajadores casi siempre cumplen con las actividades programadas según la programación y planificación. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Gamarra (2024) llamada *Competencias laborales más demandadas en 2024*, en cual indica que las competencias laborales son un conjunto de habilidades que un trabajador requiere para desempeñarse eficazmente en un rol específico. Se puede considerar que son lo que distingue a una persona al realizar una tarea concreta, más allá de los conocimientos. Que las habilidades, actitudes y talentos que caracterizan a un candidato o empleado de nuestra empresa son las que se conocen como competencias laborales. Está claro que a la hora de seleccionar empleados no basta con ver sus cualificaciones para el puesto. Pero, además, es importante que desarrollen otras habilidades prácticas. Esto indica que, al momento de seleccionar personal, es esencial evaluar más allá de las calificaciones académicas e incluir el desarrollo de habilidades prácticas. Esto demuestra que las competencias laborales se refieren a cómo los empleados evalúan sus habilidades, conocimientos y capacidades para desempeñar sus funciones, que influye en su confianza, motivación y capacidad para adaptarse a los cambios. Al abordar los desafíos relacionados con las competencias y al implementar estrategias efectivas, las

organizaciones pueden mejorar no solo la satisfacción laboral de sus empleados, sino también su desempeño y compromiso. Un enfoque en el desarrollo de competencias no solo beneficia a los individuos, sino que también contribuye a la creación de un ambiente laboral más dinámico y eficaz, donde todos se sientan valorados y capaces de alcanzar su máximo potencial.

Las oportunidades de superación profesional en su nivel de satisfacción laboral: el 33.33 % de los trabajadores manifiestan que casi siempre las oportunidades de superación profesional en su nivel de satisfacción laboral (Tabla 5) estos resultados coinciden con lo encontrado en la investigación realizada por Flores (2020) quien en su estudio de investigación *La gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Tecnocar EIRL Huánuco, 2020* quien señala que el 50% está satisfecho con las capacitaciones que le brinda la empresa, mientras contrastan con la investigación desarrollada por Ramos (2022) quien en su estudio de investigación *Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte urbano, inter urbano: Caso Línea 12 San Luis S.R.L. Ayacucho, 2021* quien señala que el 59% manifiestan que casi nunca existe promociones o ascenso si es que realizo un buen trabajo. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Webmaster (2024) denominada *Superación laboral: El camino hacia el desarrollo personal y profesional*, en el cual señala que la mejora del desempeño es un proceso de evolución, desarrollo y crecimiento continuo, que no sólo nos lleva a ser mejores profesionales, sino que también nos ayuda a ser más conscientes de nuestras decisiones. Puede ayudarnos a afrontar diferentes situaciones y a resolver problemas para superar los obstáculos que nos han preocupado en el pasado. Este enfoque no sólo mejora la vida de las personas, sino que también contribuye al crecimiento y éxito de la empresa para la que trabajamos. Para maximizar el impacto de estas oportunidades, las organizaciones deben considerar la implementación de programas de desarrollo profesional personalizados, que se alineen con las aspiraciones individuales de los empleados y con las metas estratégicas de la empresa. También podría ser útil fomentar un ambiente en el que los empleados se sientan cómodos expresando sus necesidades de desarrollo, creando así un ciclo de retroalimentación. Esto demuestra que la posibilidad de crecer y desarrollarse en un entorno laboral no solo beneficia a los empleados, sino que también contribuye a la salud organizacional y al logro de objetivos estratégicos. Al abordar los desafíos relacionados con el desarrollo profesional y al implementar estrategias efectivas, las organizaciones pueden

crear un ambiente que fomente el crecimiento, la satisfacción y el compromiso. Esto no solo resultará en empleados más felices y productivos, sino que también fortalecerá la cultura organizacional y ayudará a la retención del talento en el largo plazo. Las oportunidades de superación profesional no solo se refieren a ascensos o promociones, sino también a la posibilidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos que enriquezcan la experiencia laboral.

Sus conocimientos y habilidades técnicas al nivel de satisfacción que experimenta en su trabajo: el 30% de los trabajadores indican que nunca sus conocimientos y habilidades técnicas al nivel de satisfacción que experimenta en su trabajo (Tabla 5) estos resultados contrasta con lo encontrado en la investigación realizada por Flores (2020) quien en su estudio de investigación *La gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Tecnocar EIRL Huánuco, 2020* quien señala que el 40% es totalmente satisfecho con los cursos de inducción que recibió cuando ingreso a la empresa. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Reyes (2024) nombrada *Habilidades para el trabajo: Definición y cuáles son las más importantes este 2024*, en el cual señala que hay habilidades y capacidades específicas que una persona adquiere a través de sus estudios y experiencias laborales. Se refieren a las habilidades y conocimientos utilizados en el entorno laboral que permiten a una persona llevar a cabo sus responsabilidades y deberes. Estas habilidades y capacidades pueden ser técnicas y flexibles, y son importantes para el desarrollo y crecimiento profesional. Para abordar esta situación, las organizaciones deben considerar una revisión de sus programas de capacitación y desarrollo profesional. Implementar una cultura de aprendizaje continuo y proporcionar oportunidades para que los empleados actualicen y amplíen sus habilidades pueden ser clave. Resalta la importancia de alinear los conocimientos y habilidades técnicas de los empleados con las expectativas y responsabilidades de sus roles. Al hacerlo, las organizaciones no solo fomentan una mayor satisfacción laboral, sino que también potencian el desarrollo profesional. Esto demuestra que los conocimientos y habilidades técnicas son fundamentales en cualquier trabajo, ya que determinan la capacidad de los empleados para desempeñar sus funciones de manera efectiva, la desconexión entre las competencias técnicas y la satisfacción en el trabajo puede tener implicaciones significativas para los empleados, la organización y su cultura. Esta desconexión puede llevar a una serie de problemas, desde la frustración y la baja moral hasta un aumento en la rotación de personal. Al abordar los

desafíos relacionados con el desarrollo de habilidades técnicas y al implementar estrategias efectivas para fomentar la formación y el crecimiento profesional, las organizaciones pueden mejorar significativamente la satisfacción laboral de sus empleados. Un enfoque proactivo en el desarrollo de competencias no solo beneficia a los empleados, sino que también fortalece la cultura organizacional y promueve un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio.

Respecto al objetivo específico 6: Describir las características de la compensación laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Los beneficios laborales ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral: el 43.33% de los trabajadores manifestaron que casi siempre los beneficios laborales ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral (Tabla 6) estos resultados contrasta con lo encontrado en la investigación realizada por Márquez (2023) quien en su estudio de investigación *Propuesto de mejora de la gestión de la calidad para el clima laboral en la micro y pequeña empresa rubro hostel, sol y luna, distrito amarilis, 2023* quien señala que el 66.70% muy pocas veces cuentan con beneficios sociales, asimismo contrasta con la investigación encontrada por Ramos (2022) quien en su estudio de investigación *Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte urbano, inter urbano: Caso Línea 12 San Luis S.R.L. Ayacucho, 2021* quien señala que el 52% manifiestan que a veces recibe una remuneración justa por el trabajo que desempeña. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Vázquez (2024) denominada *Beneficios Laborales: Qué son y cuales son más valorados en México*, en la cual indica que la compensación a los empleados es una forma de pago que un empleado recibe a cambio de su trabajo y desempeño en la empresa. Este término incluye el salario base y otros incentivos financieros y beneficios no monetarios que contribuyen al bienestar de los miembros directivos. Cabe señalar que la compensación es importante para garantizar que las personas sean productivas y productivas en su trabajo diario. Los costos y beneficios laborales se pueden dividir en tres categorías: costos financieros, beneficios sociales y no beneficios. Cada uno de ellos cuenta con diferentes incentivos que benefician el bienestar de los empleados. Se podría incluir una reflexión sobre la importancia de la comunicación efectiva de estos beneficios. A menudo, los empleados no son plenamente conscientes de lo que su empresa ofrece, lo que puede llevar a una percepción negativa

sobre el nivel de satisfacción laboral. Proponer un marco de comunicación que resalte y explique los beneficios disponibles podría ser un paso fundamental hacia la mejora del clima laboral y en consecuencia, de la satisfacción. También podría considerar investigar qué beneficios son más valorados por los empleados y cómo su implementación puede ser una estrategia clave para mejorar el clima laboral. Al analizar estos elementos, se podría proponer un modelo de beneficios laborales que se adapte mejor a las necesidades específicas de cada sector, fomentando así un entorno laboral más. Esto demuestra que los beneficios laborales son un conjunto de compensaciones no monetarias que las empresas ofrecen a sus empleados. Los beneficios laborales no solo son un componente clave de compensación, sino que también juegan un papel importante en la motivación, la retención y el bienestar general de los trabajadores. Los beneficios laborales no solo contribuyen a mejorar la calidad de vida de los empleados, sino que también fomentan el compromiso, la retención y la productividad. Al enfrentar los desafíos relacionados con la implementación de beneficios y al adoptar estrategias para optimizarlos, las organizaciones pueden crear un entorno de trabajo más satisfactorio y atractivo. En última instancia, una fuerza laboral satisfecha y comprometida es fundamental para el éxito a largo plazo de cualquier organización.

Los incentivos adicionales proporcionados por la empresa en su nivel de satisfacción laboral: el 26.67% de los trabajadores manifestaron que casi siempre los incentivos adicionales proporcionados por la empresa en su nivel de satisfacción laboral (Tabla 6) estos resultados contrasta con lo encontrado en la investigación desarrollada por Gamboa (2023) quien en su estudio de investigación *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la I.E.P Raúl paredes, Ayacucho, 2023* quien señala que el 38% de los trabajadores algunas veces le brindan diferentes formas de incentivos, asimismo contrasta con la investigación encontrada por Ramos (2022) quien en su estudio de investigación *Satisfacción laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro transporte urbano, inter urbano: Caso Línea 12 San Luis S.R.L. Ayacucho, 2021* quien señala que el 48% manifiestan que casi nunca brindan incentivos económicos por trabajos extras que realiza. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Clavijo (2024) designada *Incentivo: que son, tipos y ejemplos*, sostiene que los incentivos son motivadores proporcionados por una empresa para promover la productividad y el bienestar general dentro de la organización. Estos pueden manifestarse en forma de reconocimientos,

premios o beneficios laborales, y se otorgan como recompensas por alcanzar metas específicas o como estímulos para lograr dichos objetivos. Un incentivo puede servir tanto como compensación por el esfuerzo invertido en alcanzar un objetivo como para impulsar la productividad, mejorar el rendimiento en indicadores clave y mantener la eficiencia entre los empleados. Para mejorar la situación, las empresas podrían considerar varias estrategias, como la personalización de los incentivos, ofreciendo opciones que se alineen con las preferencias de los empleados. También sería beneficioso implementar un sistema de incentivos en las organizaciones. Al hacerlo, no solo se puede aumentar la satisfacción laboral de los empleados, sino también mejorar su motivación y desempeño. Esto demuestra que los incentivos adicionales son herramientas que las organizaciones utilizan para motivar a sus empleados, mejorar su rendimiento y aumentar su satisfacción en el trabajo. Los incentivos adicionales son beneficios no salariales que las empresas ofrecen para motivar a los empleados. Aunque representan una oportunidad para motivar y retener a los empleados, su efectividad depende de su diseño y aplicación. Al abordar los desafíos relacionados con la implementación de incentivos y al adoptar estrategias personalizadas, las organizaciones pueden mejorar la satisfacción laboral y crear un entorno de trabajo más comprometido y productivo, una fuerza laboral satisfecha y motivada es clave para el éxito y la sostenibilidad a largo plazo de cualquier organización.

Los seguros médicos ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral: el 33.34% de los trabajadores manifiestan que algunas veces los seguros médicos ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral (Tabla 6) estos resultados coinciden con lo encontrado en la investigación por Márquez (2023) quien en su estudio de investigación *Propuesto de mejora de la gestión de la calidad para el clima laboral en la micro y pequeña empresa rubro hostel, sol y luna, distrito amarilis, 2023* quien señala que el 66.70% de los trabajadores muy pocas veces prioriza la salud en el trabajo. Esto se fundamenta con la información extraído del artículo de Cigna Healthcare (2024) denominada *Como funcionan los seguros de salud*, en el cual señala que el seguro médico es un acuerdo legal que usted celebra con una compañía de seguros médicos. Este contrato incluye un plan de salud que le ayuda a pagar ciertos servicios de salud y atención para que no tenga que pagar todos sus costos. El seguro médico puede ayudar a reducir el monto que paga por tratamientos médicos costosos. Así es como funcionan los planes de salud, pero puede variar: Generalmente pagas una prima mensual, estos son los costos de tener un plan de salud, la mayoría de los planes

de salud tienen deducibles, que es el monto que usted debe pagar de su bolsillo por la atención hasta que su plan de salud comience a compartir un porcentaje del costo. Si los trabajadores no entienden cómo funcionan sus seguros, es probable que no reconozcan su valor real, lo que puede llevar a una menor satisfacción. La educación sobre los beneficios de los seguros y la promoción de un ambiente que priorice la salud podrían ser estrategias efectivas, sería interesante considerar cómo las empresas pueden implementar programas de salud que no solo ofrezcan seguros médicos, sino que también fomenten hábitos saludables y la prevención de enfermedades, integrando estos aspectos en su cultura organizacional, esto podría contribuir significativamente a mejorar la satisfacción laboral. Esto demuestra que los seguros médicos son beneficios clave que las empresas ofrecen para garantizar la salud y el bienestar de sus empleados. Los seguros médicos no solo son una parte importante de la compensación total, sino que también reflejan el compromiso de la empresa con la salud y el bienestar de sus trabajadores. Los seguros médicos no solo representan una protección vital para los empleados, sino que también son un indicador clave de cómo una organización valora el bienestar de su personal. Al abordar los desafíos relacionados con la cobertura y la comprensión de los seguros médicos y al implementar estrategias efectivas, las empresas pueden mejorar la satisfacción laboral y crear un entorno de trabajo más saludable y comprometido, un enfoque proactivo hacia la salud y el bienestar de los empleados es esencial para el éxito sostenible de cualquier organización.

Respecto al objetivo específico 7: Determinar las características de las condiciones laborales en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

El bienestar de los empleados en su nivel de satisfacción laboral: el 33.33% de los trabajadores indican que algunas veces el bienestar de los empleados en su nivel de satisfacción laboral (Tabla 7) estos resultados coinciden con lo encontrado en la investigación realizada por Molina (2023) quien en su estudio de investigación *Propuesta de mejora de la Motivación Laboral y Clima Organizacional de la microempresa multiservicios Galney, Distrito Tumbes 2023* quien señala que el 56.67% de los trabajadores de vez en cuando la empresa brinda asensos laborales. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Hernández (2024) designada *Que es el bienestar laboral: Tipos e indicadores de bienestar laboral*, en el cual señala cuando hay bienestar en el lugar de trabajo, conocido como bienestar organizacional o bienestar organizacional, los

empleados están satisfechos, saludables y motivados. Por tanto, no hablamos sólo de la falta de prácticas relacionadas con la salud cuando respondemos qué es la salud laboral. Este término incluye todo aquello que afecte positiva o negativamente los aspectos físicos, mentales, económicos y sociales de los trabajadores. En el lugar de trabajo, es importante compartir la vida de la organización de una manera holística que comprenda la relación de todo lo que afecta la experiencia de los empleados. Este concepto no debe limitarse a aspectos intangibles como la salud física, sino que también debe incluir el bienestar emocional, el sentido de pertenencia y el equilibrio en el lugar de trabajo. Fomentar un ambiente que valore el bienestar emocional, el sentido de pertenencia y el equilibrio laboral puede no solo incrementar la satisfacción, sino también contribuir a un clima organizacional más positivo y productivo. Esto demuestra que el bienestar de los empleados es un componente esencial de la satisfacción laboral y afecta a la productividad, el compromiso y la moral general del equipo. Al abordar los desafíos asociados con el bienestar y al implementar estrategias efectivas, las empresas pueden no solo mejorar la satisfacción laboral, sino también crear un ambiente de trabajo más saludable y positivo. El bienestar de los empleados abarca no solo la salud física, sino también el bienestar emocional, mental y social, esto resalta la importancia de implementar estrategias integrales que apoyen el bienestar de los empleados. Esto pone de relieve la importancia de implementar estrategias que apoyen el bienestar integral de los trabajadores, creando así un ambiente propicio para el desarrollo.

Las políticas de prevención de riesgos laborales en su nivel de satisfacción laboral: el 36.67% de los trabajadores indican que siempre las políticas de prevención de riesgos laborales en su nivel de satisfacción laboral (Tabla 7) estos resultados coinciden con lo encontrado en la investigación realizada por Gonzales (2024) quien en su estudio de investigación *Propuesta de mejora de Gestión de Calidad y Clima Organizacional de una micro empresa de rubro mantenimiento y reparación de vehículos, Huaraz, 2024* quien señala que el 57.14% de los trabajadores casi siempre reciben charlas sobre seguridad y salud. Esto se fundamenta con la información extraída del artículo de Bernal (2024) llamada *La importancia de la formación en prevención de riesgos laborales en los trabajadores*, en el cual señala que la prevención de accidentes laborales es un tema que va más allá de las leyes y normas públicas. Es un compromiso ineludible con la seguridad y el bienestar de quienes trabajan incansablemente todos los días en el lugar de trabajo. Para comprender

plenamente esta importante parte, es necesario examinar su importancia y alcance. Básicamente, la prevención de riesgos laborales se refiere al estudio dedicado a la prevención, control y reducción de los accidentes que se producen en el trabajo y ponen en peligro la salud y seguridad de los trabajadores. Estos peligros pueden variar desde situaciones relativamente simples, como tropezones y caídas, hasta amenazas más graves, como la exposición a sustancias tóxicas o situaciones peligrosas en industrias peligrosas. La prevención de riesgos laborales busca equilibrar la productividad y la seguridad, reconociendo que un ambiente de trabajo seguro no sólo protege a los trabajadores, sino que también contribuye a la productividad y el éxito. La gestión de riesgos laborales implica identificar, evaluar e implementar medidas para reducir o eliminar los peligros en el lugar de trabajo. Esto demuestra que la prevención de riesgos laborales no solo se refiere a la protección física de los empleados, sino que también impacta en su bienestar emocional y en la cultura organizacional en general. Las políticas de prevención de riesgos laborales son un conjunto de directrices y prácticas implementadas por las organizaciones para identificar, evaluar y controlar los riesgos que pueden afectar la salud y la seguridad de los trabajadores. Las políticas efectivas de prevención no solo protegen la salud y seguridad de los empleados, sino que también crean un entorno de trabajo más positivo y comprometido.

Respecto al objetivo específico 8: Elaborar una propuesta de un plan de mejora del Clima Organizacional para la Satisfacción Laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.

Plan de mejora

1. Datos generales:

Nombre comercial: Rosales Group S.R.L.

2. Misión

Ser una empresa líder de transporte y alquiler de maquinarias; en especial en carga Seca, líquida y a Granel, dando satisfacción a nuestros clientes por el servicio personalizado y siempre oportuno, basado en la capacidad profesional e integral de nuestro talento humano.

3. Visión

Para el 2028 ROSALES GROUP S.R.L, será una empresa modelo y líder en logística de transporte; reconocida en el ámbito nacional, utilizando tecnología de punta y un talento humano proyectado con miras al éxito.

4. Objetivos

- Hacer uso de la experiencia apoyada por medios logísticos, ingenieros, técnicos, personal administrativo y conductores.
- Suministrar materiales para la construcción, equipos y el personal necesario para cumplir con el trabajo requerido.
- Contar con el stock de maquinarias, camiones y equipos que se encuentre a nuestra disposición, con el fin de planificar, organizar, dirigir y controlar los objetivos encomendados por el cliente.

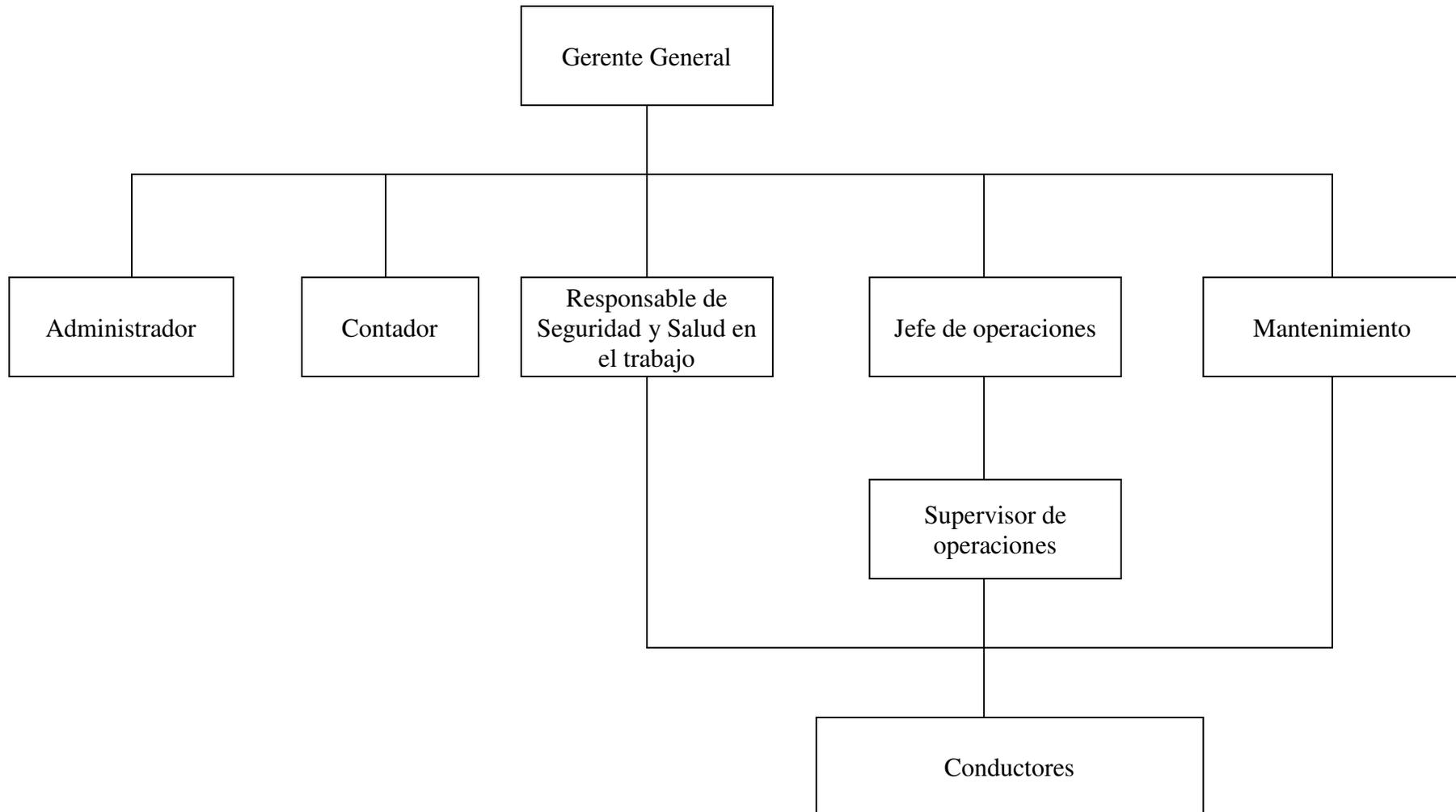
5. Servicios

Brinda los servicios de transporte terrestre de agregados en tolvas a nivel local y cemento en bombonas a nivel nacional. Considera el más importante de nuestros recursos el capital humano, por lo tanto, nos comprometemos a brindarle un ambiente sano y seguro de trabajo, haciéndolo extensivo a todas las personas que laboran en otras empresas con las cuales tenemos relación laboral.

La empresa se compromete:

- Ofrecer a nuestros clientes servicios exclusivos y de primera calidad, con oportuna atención y personal calificado, teniendo como objetivo fundamental la satisfacción de sus necesidades.
- La mejora continua de la eficacia del sistema de gestión integrado.
- Proteger la vida y la salud de los trabajadores.
- Controlar cualquier situación insegura, que implique riesgos de salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y del Medio Ambiente.
- Cumplir con las normas legales vigentes de medio ambiente y seguridad y salud en el trabajo y los estándares vigente, así como otras normas de carácter voluntario a la que nos suscribamos.
- Garantizar la participación y consulta de nuestro personal en el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Formar, entrenar y sensibilizar al personal.
- Eliminar los peligros y reducir los riesgos de SST en nuestros servicios.

6. Organigrama



6.1.Descripciones de funciones

Información General del Puesto	
Nombre del puesto:	Gerente general
Perfil para ocupar el cargo	
Nivel académico	<p>Título: Licenciatura en Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Logística o campos relacionados.</p> <p>Posgrado: Preferiblemente un máster en Administración de Empresas (MBA) o especialización en logística y transporte.</p> <p>Colegiado</p> <p>Habilitación profesional</p>
Experiencia Laboral	<p>Años de experiencia: Mínimo 5 a 10 años en el sector de transporte y logística.</p> <p>Experiencia previa: Al menos 3 años en un puesto de liderazgo, preferentemente como gerente o director de operaciones en empresas de transporte.</p>
Conocimientos Necesarios	<p>Regulaciones: Conocimiento de normativas y leyes relacionadas con el transporte de carga.</p> <p>Logística y Cadena de Suministro: Comprensión de la gestión de la cadena de suministro y las operaciones logísticas.</p> <p>Gestión Financiera: Conocimiento en administración de presupuestos, costos y análisis financiero.</p> <p>Tecnología de Transporte: Familiaridad con software de gestión de transporte (TMS) y herramientas tecnológicas aplicadas al sector.</p>
Habilidades y destrezas	<p>Liderazgo: Capacidad para liderar y motivar equipos multidisciplinarios.</p> <p>Comunicación: Excelentes habilidades de comunicación verbal y escrita, tanto con el personal interno como con clientes y proveedores.</p> <p>Resolución de Problemas: Habilidad para identificar problemas operativos y encontrar soluciones efectivas.</p> <p>Toma de Decisiones: Capacidad para tomar decisiones estratégicas basadas en datos y análisis.</p> <p>Gestión del Tiempo: Habilidad para priorizar tareas y gestionar múltiples proyectos simultáneamente.</p>
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección Estratégica: Definir y ejecutar la visión, misión y estrategia de la empresa en el sector de transporte. • Gestión Operativa: Supervisar las operaciones diarias de transporte y logística, asegurando la eficiencia y el cumplimiento de los estándares de calidad. • Control Financiero:

	<p>Administrar el presupuesto de la empresa, supervisar los costos operativos y optimizar recursos para maximizar la rentabilidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Externas: Mantener relaciones con clientes, proveedores y organismos reguladores para asegurar un servicio de calidad y cumplimiento normativo. • Gestión de Recursos Humanos: Supervisar la contratación, capacitación y desarrollo del personal, fomentando un ambiente laboral positivo y motivador. • Análisis de Desempeño: Evaluar indicadores de rendimiento y establecer planes de mejora continua en las operaciones. • Innovación y Mejora: Implementar nuevas tecnologías y procesos para mejorar la eficiencia operativa y la satisfacción del cliente. • Reportes: Elaborar informes periódicos sobre el estado de las operaciones y el desempeño financiero para la alta dirección.
--	--

Información General del Puesto	
Nombre del puesto:	Administrador
Perfil para ocupar el cargo	
Nivel académico	<p>Título: Licenciatura en Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Logística o campos relacionados.</p> <p>Posgrado: Preferiblemente un máster en Administración de Empresas (MBA) o especialización en logística y transporte.</p> <p>Cursos en gestión de la cadena de suministro, transporte y logística, y certificación en gestión de proyectos</p> <p>Colegiado</p> <p>Habilitación profesional</p>
Experiencia Laboral	<p>Años de experiencia: Mínimo 3 a 5 años en el sector de transporte y logística.</p> <p>Experiencia previa: Al menos 3 años en un puesto de liderazgo, preferentemente como gerente o director de operaciones en empresas de transporte.</p> <p>Trabajos en coordinación de operaciones, logística, gestión de flotas, o atención al cliente en el sector de transporte son valorados.</p>

<p>Conocimientos Necesarios</p>	<p>Regulaciones: Conocimiento de normativas y leyes relacionadas con el transporte de carga.</p> <p>Logística y Cadena de Suministro: Comprensión de la gestión de la cadena de suministro y las operaciones logísticas.</p> <p>Gestión Financiera: Conocimiento en administración de presupuestos, costos y análisis financiero.</p> <p>Tecnología de Transporte: Familiaridad con software de gestión de transporte (TMS) y herramientas tecnológicas aplicadas al sector.</p> <p>Gestión de flotas: Entender el mantenimiento y gestión de vehículos de carga</p>
<p>Habilidades y destrezas</p>	<p>Liderazgo: Capacidad para liderar y motivar equipos multidisciplinares.</p> <p>Comunicación: Excelentes habilidades de comunicación verbal y escrita, tanto con el personal interno como con clientes y proveedores.</p> <p>Resolución de Problemas: Habilidad para identificar problemas operativos y encontrar soluciones efectivas.</p> <p>Toma de Decisiones: Capacidad para tomar decisiones estratégicas basadas en datos y análisis.</p> <p>Gestión del Tiempo: Habilidad para priorizar tareas y gestionar múltiples proyectos simultáneamente.</p> <p>Organización: Capacidad para gestionar múltiples tareas y coordinar operaciones.</p> <p>Análisis de Datos: Habilidad para interpretar y analizar datos relacionados con el rendimiento y eficiencia operativa.</p>
<p>Funciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de Rutas: Diseñar y optimizar rutas de transporte para maximizar la eficiencia. • Gestión de Costos: Supervisar y controlar los costos operativos para garantizar la rentabilidad. • Coordinación de Cargas: Asegurarse de que las cargas sean manejadas de manera eficiente y cumplan con los plazos. • Atención al Cliente: Servir como punto de contacto para resolver inquietudes y mantener la satisfacción del cliente. • Supervisión de Personal: Gestionar y supervisar al personal de transporte y logística. • Cumplimiento Normativo: Asegurarse de que todas las operaciones cumplan con las normativas de seguridad y regulaciones del transporte.

Información General del Puesto	
Nombre del puesto:	Contador
Perfil para ocupar el cargo	
Nivel académico	<p>Título: Licenciatura en Contabilidad, Finanzas o campos relacionados.</p> <p>Posgrado: Preferiblemente una especialización en contabilidad financiera o gestión financiera.</p> <p>Colegiado</p> <p>Habilitación profesional</p>
Experiencia Laboral	<p>Años de experiencia: Mínimo 3 a 5 años en contabilidad, preferiblemente en el sector de transporte o logística.</p> <p>Experiencia previa: Experiencia en manejo de cuentas, auditoría o gestión financiera.</p>
Conocimientos Necesarios	<p>Normativas Contables: Conocimiento de normas internacionales de contabilidad (NIIF) y regulaciones fiscales.</p> <p>Software Contable: Familiaridad con software contable y de gestión financiera (por ejemplo, SAP, QuickBooks, o similares).</p> <p>Presupuestos y Proyecciones: Conocimiento en elaboración y seguimiento de presupuestos y proyecciones financieras.</p> <p>Gestión de Costos: Comprensión de costos asociados con operaciones de transporte y logística.</p>
Habilidades y destrezas	<p>Análisis Numérico: Capacidad para analizar datos financieros y elaborar informes claros y precisos.</p> <p>Atención al Detalle: Habilidad para trabajar con precisión y detectar errores en los registros contables.</p> <p>Organización: Capacidad para gestionar múltiples tareas y cumplir con plazos.</p> <p>Comunicación: Habilidades de comunicación efectiva, tanto escrita como verbal, para interactuar con otros departamentos.</p> <p>Resolución de Problemas: Habilidad para identificar y solucionar discrepancias contables.</p>
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Registro Contable: Mantener registros precisos de todas las transacciones financieras de la empresa, incluyendo ingresos, gastos y activos. • Elaboración de Informes Financieros: Preparar informes financieros mensuales, trimestrales y anuales que reflejen la situación económica de la empresa. • Análisis de Costos: Realizar análisis de costos para evaluar la rentabilidad de las operaciones de transporte y proponer mejoras. • Gestión de Presupuestos:

	<p>Elaborar y controlar el presupuesto anual de la empresa, asegurando que se cumplan los objetivos financieros.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento Fiscal: Asegurar el cumplimiento de las obligaciones fiscales, preparando y presentando declaraciones de impuestos. • Auditorías Internas: Realizar auditorías internas para garantizar la integridad y precisión de los registros contables. • Colaboración Interdepartamental: Trabajar en colaboración con otros departamentos (como operaciones y recursos humanos) para proporcionar soporte financiero. • Capacitación: Capacitar al personal sobre procedimientos contables y la importancia de mantener registros precisos.
--	--

Información General del Puesto	
Nombre del puesto:	Responsable de seguridad y salud en el trabajo
Perfil para ocupar el cargo	
Nivel académico	<p>Título: Licenciatura en Ingeniería Industrial, Ambiental, Civil, Minas, Medicina del Trabajo, Seguridad y Salud en el Trabajo, o campos relacionados.</p> <p>Certificaciones: Certificaciones en gestión de seguridad y salud laboral (por ejemplo, OSHA, NEBOSH) son altamente valoradas. Sistema de Gestión, salud y seguridad.</p> <p>Colegiado</p> <p>Habilitación profesional</p>
Experiencia Laboral	<p>Años de experiencia: Mínimo 3 a 5 años en roles relacionados con seguridad y salud laboral, preferiblemente en el sector del transporte o logística.</p> <p>Experiencia previa: Experiencia en implementación de programas de seguridad, gestión de riesgos y capacitación en seguridad laboral.</p>
Conocimientos Necesarios	<p>Normativas de Seguridad: Conocimiento de legislación y normativas de seguridad y salud en el trabajo aplicables al sector.</p> <p>Identificación de Riesgos: Capacitación en métodos para identificar, evaluar y controlar riesgos laborales.</p> <p>Primeros Auxilios: Conocimientos en primeros auxilios y protocolos de emergencia.</p>

	<p>Ergonomía y Prevención: Comprensión de prácticas ergonómicas y medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades laborales.</p>
<p>Habilidades y destrezas</p>	<p>Comunicación: Excelentes habilidades de comunicación para transmitir políticas y procedimientos de seguridad a todos los niveles de la organización.</p> <p>Liderazgo: Capacidad para liderar y motivar al personal en la adopción de prácticas seguras.</p> <p>Análisis: Habilidad para analizar incidentes y accidentes, y elaborar informes de seguimiento.</p> <p>Resolución de Problemas: Capacidad para identificar problemas y proponer soluciones efectivas en situaciones de riesgo.</p> <p>Organización: Habilidad para planificar y organizar programas de capacitación y actividades de seguridad.</p>
<p>Funciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de Políticas: Elaborar y actualizar políticas y procedimientos de seguridad y salud en el trabajo según la normativa vigente. • Evaluación de Riesgos: Realizar evaluaciones de riesgos en las operaciones de transporte y logística, y proponer medidas correctivas. • Capacitación: Diseñar e impartir programas de capacitación en seguridad laboral para todo el personal. • Supervisión de Cumplimiento: Supervisar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en todas las operaciones de la empresa. • Investigación de Incidentes: Investigar accidentes laborales y near misses, elaborando informes y recomendaciones para evitar recurrencias. • Promoción de la Salud: Fomentar hábitos saludables entre los empleados, incluyendo la promoción de chequeos médicos y bienestar general. • Gestión de Emergencias: Desarrollar y coordinar planes de emergencia y evacuación, asegurando que todos los empleados estén informados y entrenados. • Colaboración Interdepartamental: Trabajar en colaboración con otros departamentos para integrar la seguridad en todos los procesos operativos.

Información General del Puesto	
Nombre del puesto:	Jefe de operaciones
Perfil para ocupar el cargo	
Nivel académico	<p>Título: Licenciatura en Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Logística o campos relacionados.</p> <p>Posgrado: Preferiblemente un máster en Logística, Transporte o Administración de Empresas (MBA).</p> <p>Colegiado</p> <p>Habilitación profesional</p>
Experiencia Laboral	<p>Años de experiencia: Mínimo 5 a 7 años en operaciones, preferiblemente en el sector de transporte o logística.</p> <p>Experiencia previa: Al menos 3 años en un puesto de liderazgo o gestión de operaciones.</p>
Conocimientos Necesarios	<p>Logística y Cadena de Suministro: Conocimiento profundo de los procesos logísticos y de la gestión de la cadena de suministro.</p> <p>Normativas de Transporte: Familiaridad con las regulaciones y normativas del transporte de carga a nivel local e internacional.</p> <p>Gestión de Costos: Capacidad para analizar costos operativos y encontrar oportunidades de mejora.</p> <p>Software de Gestión: Experiencia en el uso de software de gestión de transporte (TMS) y herramientas de planificación.</p>
Habilidades y destrezas	<p>Liderazgo: Habilidad para liderar y motivar equipos, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo.</p> <p>Resolución de Problemas: Capacidad para identificar y resolver problemas operativos de manera eficiente.</p> <p>Comunicación: Excelentes habilidades de comunicación, tanto verbal como escrita, para interactuar con personal, clientes y proveedores.</p> <p>Organización: Capacidad para planificar y coordinar múltiples actividades operativas simultáneamente.</p> <p>Análisis de Datos: Habilidad para analizar datos de rendimiento y generar informes que faciliten la toma de decisiones.</p>
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión de Operaciones: Supervisar y coordinar todas las operaciones de transporte, asegurando la eficiencia y cumplimiento de los plazos. • Planificación Logística: Desarrollar planes de ruta y programación de cargas, optimizando la utilización de recursos. • Control de Costos: Monitorear los costos operativos y proponer estrategias para mejorar la rentabilidad de las operaciones.

	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión de Personal: Liderar y gestionar al equipo de operaciones, incluyendo conductores y personal logístico, promoviendo su capacitación y desarrollo. • Relaciones con Clientes: Mantener relaciones con clientes, asegurando que se cumplan sus expectativas y se resuelvan sus inquietudes. • Gestión de Proveedores: Colaborar con proveedores de servicios de transporte y logística, negociando contratos y condiciones de servicio. • Cumplimiento Normativo: Asegurar que todas las operaciones cumplan con las normativas de seguridad y transporte aplicables. • Análisis de Desempeño: Evaluar indicadores clave de rendimiento (KPIs) para identificar áreas de mejora y realizar ajustes operativos. • Implementación de Tecnología: Promover la adopción de nuevas tecnologías y herramientas que mejoren la eficiencia operativa.
--	--

Información General del Puesto	
Nombre del puesto:	Supervisor de operaciones
Perfil para ocupar el cargo	
Nivel académico	<p>Título: Licenciatura en Administración de Empresas, Ingeniería Industrial, Logística o campos relacionados.</p> <p>Posgrado: Preferiblemente un máster en Logística, Transporte o Administración de Empresas (MBA). Cursos en gestión de operaciones, logística y transporte.</p> <p>Colegiado</p> <p>Habilitación profesional</p>
Experiencia Laboral	<p>Años de experiencia: Mínimo 2 a 4 años en operaciones, preferiblemente en el sector de transporte o logística.</p> <p>Experiencia previa: Al menos 2 años en un puesto de liderazgo o gestión de operaciones. Experiencias en puestos como coordinador de operaciones, planificador de rutas, o roles similares en el ámbito logístico.</p>
Conocimientos Necesarios	Logística y Cadena de Suministro: Conocimiento profundo de los procesos logísticos y de la gestión de la cadena de suministro.

	<p>Normativas de Transporte: Familiaridad con las regulaciones y normativas del transporte de carga a nivel local e internacional.</p> <p>Gestión de Costos: Capacidad para analizar costos operativos y encontrar oportunidades de mejora.</p> <p>Software de Gestión: Experiencia en el uso de software de gestión de transporte (TMS) y herramientas de planificación.</p> <p>Gestión de Flotas: Conocimiento sobre el mantenimiento y operación de vehículos de carga.</p>
Habilidades y destrezas	<p>Liderazgo: Habilidad para liderar y motivar equipos, fomentando un ambiente de trabajo colaborativo.</p> <p>Resolución de Problemas: Capacidad para identificar y resolver problemas operativos de manera eficiente.</p> <p>Comunicación: Excelentes habilidades de comunicación, tanto verbal como escrita, para interactuar con personal, clientes y proveedores.</p> <p>Organización: Capacidad para planificar y coordinar múltiples actividades operativas simultáneamente.</p> <p>Análisis de Datos: Habilidad para analizar datos de rendimiento y generar informes que faciliten la toma de decisiones.</p>
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión del Personal: Coordinar y supervisar a los conductores y al personal de operaciones, asegurando que sigan los procedimientos establecidos. • Planificación de Rutas: Colaborar en la planificación y optimización de rutas para garantizar entregas puntuales y eficientes. • Monitoreo de Operaciones: Supervisar el desempeño diario de las operaciones y asegurar el cumplimiento de los estándares de calidad y seguridad. • Gestión de Problemas: Actuar rápidamente ante cualquier inconveniente que surja en el transporte o la logística. • Capacitación del Personal: Proporcionar capacitación y apoyo continuo a los empleados para mejorar sus habilidades y rendimiento. • Informes de Desempeño: Elaborar y presentar informes sobre la eficiencia operativa y el cumplimiento de objetivos a la alta dirección.

Información General del Puesto	
Nombre del puesto:	Responsable de Mantenimiento
Perfil para ocupar el cargo	
Nivel académico	<p>Título: Técnico o Licenciatura en Ingeniería Mecánica, Ingeniería en Transporte, Mantenimiento Industrial o campos relacionados.</p> <p>Certificaciones: Certificaciones en mantenimiento preventivo y correctivo, así como en gestión de flotas, son valoradas.</p> <p>Colegiado</p> <p>Habilitación profesional</p>
Experiencia Laboral	<p>Años de experiencia: Mínimo 3 a 5 años en mantenimiento de vehículos pesados o flotas de transporte.</p> <p>Experiencia previa: Experiencia en un puesto similar, preferiblemente en el sector de transporte o logística.</p>
Conocimientos Necesarios	<p>Mantenimiento de Vehículos: Conocimiento profundo de los sistemas mecánicos, eléctricos y electrónicos de camiones y vehículos de carga.</p> <p>Normativas de Seguridad: Familiaridad con normativas de seguridad en el mantenimiento de vehículos.</p> <p>Gestión de Flotas: Comprensión de prácticas de gestión de flotas y planificación de mantenimiento.</p> <p>Diagnóstico de Fallas: Habilidad en el uso de herramientas de diagnóstico y software especializado para identificar fallas.</p>
Habilidades y destrezas	<p>Resolución de Problemas: Capacidad para diagnosticar y resolver problemas técnicos de manera eficiente.</p> <p>Atención al Detalle: Habilidad para realizar inspecciones minuciosas y garantizar que se cumplan los estándares de calidad.</p> <p>Organización: Capacidad para gestionar el programa de mantenimiento y coordinar actividades con el personal de operaciones.</p> <p>Comunicación: Habilidades de comunicación efectivas para informar sobre el estado de los vehículos y coordinar con otros departamentos.</p> <p>Trabajo en Equipo: Habilidad para trabajar en conjunto con otros técnicos y personal operativo.</p>
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Planificación de Mantenimiento: Elaborar y gestionar un programa de mantenimiento preventivo y correctivo para la flota de vehículos. • Inspecciones y Diagnósticos:

	<p>Realizar inspecciones periódicas de los vehículos para detectar posibles fallas y asegurar su correcto funcionamiento.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reparaciones: Ejecutar reparaciones de los vehículos, incluyendo sistemas mecánicos, eléctricos y de transmisión. • Control de Inventario: Gestionar el inventario de piezas y suministros necesarios para el mantenimiento, asegurando disponibilidad y control de costos. • Registro de Mantenimiento: Mantener registros precisos de todas las actividades de mantenimiento realizadas en los vehículos. • Cumplimiento Normativo: Asegurar que todas las actividades de mantenimiento cumplan con las normativas de seguridad y estándares de la industria. • Capacitación: Capacitar al personal sobre procedimientos de mantenimiento y buenas prácticas de seguridad. • Colaboración Interdepartamental: Trabajar en conjunto con el departamento de operaciones para coordinar el tiempo de inactividad de los vehículos y minimizar interrupciones. • Informe de Estado: Elaborar informes sobre el estado de la flota y las necesidades de mantenimiento para la alta dirección.
--	---

Información General del Puesto	
Nombre del puesto:	Conductores
Perfil para ocupar el cargo	
Nivel académico	<p>Título: Educación secundaria completa.</p> <p>Certificaciones: Licencia de conducir de tipo correspondiente (por ejemplo, Licencia de Conducir Clase AIIIC, según las regulaciones locales) y cursos de capacitación en conducción segura.</p>
Experiencia Laboral	<p>Años de experiencia: Mínimo 2 a 5 años de experiencia como conductor de vehículos pesados o camiones de carga semi-trayler.</p> <p>Experiencia previa: Preferiblemente experiencia en el transporte de carga y manejo de rutas largas.</p>
Conocimientos Necesarios	<p>Normativas de Tráfico: Conocimiento de las leyes y regulaciones de tráfico locales e internacionales aplicables al transporte de carga.</p>

	<p>Seguridad Vial: Comprensión de las mejores prácticas de seguridad vial y procedimientos de manejo defensivo.</p> <p>Mantenimiento Básico: Conocimientos básicos de mantenimiento y funcionamiento de los vehículos de carga.</p> <p>Documentación: Familiaridad con la documentación requerida para el transporte de carga (guías de remisión, permisos, etc.).</p>
Habilidades y destrezas	<p>Conducción Segura: Habilidad para conducir de manera segura y responsable, evitando riesgos en la carretera.</p> <p>Orientación Geográfica: Capacidad para seguir rutas y leer mapas o utilizar sistemas de navegación GPS.</p> <p>Comunicación: Habilidades de comunicación efectivas para interactuar con despachadores y otros miembros del equipo.</p> <p>Gestión del Tiempo: Habilidad para gestionar el tiempo de manera efectiva, cumpliendo con los plazos de entrega.</p> <p>Resolución de Problemas: Capacidad para manejar situaciones imprevistas en la carretera, como fallas mecánicas o cambios en las rutas.</p>
Funciones	<ul style="list-style-type: none"> • Transporte de Carga: Conducir camiones y vehículos de carga de manera segura y eficiente, transportando mercancías a su destino. • Cumplimiento de Normativas: Asegurarse de cumplir con todas las leyes de tráfico y regulaciones de transporte durante el recorrido. • Inspección Previa al Viaje: Realizar inspecciones diarias del vehículo antes de cada viaje, verificando el estado mecánico y de seguridad. • Documentación: Manejar la documentación necesaria para el transporte de carga, asegurándose de que todo esté en orden. • Comunicación: Mantener comunicación constante con el despachador y otros miembros del equipo sobre el progreso del viaje y cualquier incidencia. • Entrega de Carga: Asegurar la entrega puntual y correcta de la carga en el destino designado, siguiendo los procedimientos establecidos. • Mantenimiento Básico:

	<p>Realizar mantenimiento básico y reportar cualquier problema mecánico o irregularidad en el funcionamiento del vehículo.</p> <ul style="list-style-type: none">• Gestión de Carga: Asegurar que la carga esté correctamente asegurada y distribuida en el vehículo para evitar daños durante el transporte.• Cumplimiento de Horarios: Gestionar el tiempo de conducción y descanso de acuerdo con las regulaciones de horas de servicio para evitar la fatiga.
--	--

7. Diagnostico general

<p>Análisis externo</p> <p>Análisis internos</p>	<p>Oportunidades (O)</p> <p>O1. Crecimiento del comercio electrónico: Aumento en la demanda de servicios de transporte.</p> <p>O2. Alianzas estratégicas: Oportunidades de asociación con empresas de logística.</p> <p>O3. Incentivos gubernamentales: Financiamiento para mejoras tecnológicas y de flota.</p> <p>O4. Expansión de mercados: Nuevas rutas y mercados potenciales.</p> <p>O5. Avances tecnológicos: Implementación de IoT y otras tecnologías emergentes.</p> <p>O6. Demanda de transporte sostenible: Oportunidad de ofrecer servicios ecológicos.</p> <p>O7. Mejora de infraestructuras: Nuevas inversiones en carreteras y puertos.</p>	<p>Amenazas (A)</p> <p>A1. Competencia creciente: Aumento de competidores en el sector.</p> <p>A2. Fluctuaciones en el precio del combustible: Impacto en los costos operativos.</p> <p>A3. Regulaciones más estrictas: Cambios normativos que aumentan los costos.</p> <p>A4. Desastres naturales: Impacto en rutas y seguridad de la carga.</p> <p>A5. Cambios en la demanda del mercado: Variaciones que pueden afectar ingresos.</p> <p>A6. Ciberamenazas: Riesgos relacionados con la seguridad de información. Son riesgos asociados con el uso de tecnologías de la información y la comunicación, que pueden comprometer la confidencialidad, integridad y disponibilidad de los datos.</p> <p>A7. Falta de mano de obra calificada: Escasez de conductores capacitados.</p>
<p>Fortalezas (F)</p> <p>F1. Flota de vehículos moderna: Camiones y remolques en óptimas condiciones.</p> <p>F2. Personal capacitado: Conductores y equipo técnico con formación adecuada.</p> <p>F3. Red de clientes sólida: Contratos a largo plazo con clientes recurrentes.</p> <p>F4. Tecnología avanzada: Uso de software para gestión de rutas y seguimiento de carga.</p>	<p>Estrategias FO</p> <p>FO1. Expandir servicios a nuevos mercados: Utilizar la flota moderna y personal capacitado para ingresar a nuevos mercados, especialmente impulsados por el comercio electrónico. Abrir rutas hacia nuevas regiones donde la demanda de transporte ha aumentado, aprovechando la infraestructura existente (F1,F2,O4,O1).</p>	<p>Estrategias FA</p> <p>FA1. Mejorar la eficiencia operativa: Utilizar la tecnología de gestión para optimizar rutas y reducir costos operativos frente a la creciente competencia. Implementar un sistema de gestión de flotas que minimice el tiempo de inactividad y mejore la planificación de rutas (F4,A1).</p>

<p>F5. Cumplimiento normativo: Adaptación a regulaciones de transporte y seguridad.</p> <p>F6. Capacidad de respuesta: Flexibilidad para adaptarse a cambios en la demanda.</p> <p>F7. Buena reputación: Reconocimiento en el mercado por calidad y puntualidad.</p>	<p>FO2. Formar alianzas estratégicas: Colaborar con empresas de logística y distribución para ofrecer servicios integrales exclusivos de transporte en regiones de alta demanda. Asociarse con plataformas de e-commerce para ser su proveedor exclusivo de transporte (F3,F4,O2,O7).</p>	<p>FA2. Desarrollar un programa de fidelización de clientes: Aprovechar la buena reputación y relaciones con clientes para crear programas que aseguren la lealtad. Ofrecer cursos de actualización en conducción segura y manejo de nuevas tecnologías para conductores (F7,F3,A2,A5).</p>
<p>Debilidades (D)</p> <p>D1. Altos costos operativos: Gastos significativos en mantenimiento y combustible.</p> <p>D2. Dependencia de ciertos proveedores: Riesgo asociado a la falta de alternativas.</p> <p>D3. Limitaciones geográficas: Alcance restringido a ciertas rutas.</p> <p>D4. Baja visibilidad de marca: Poca presencia en el mercado frente a competidores.</p> <p>D5. Inadecuada gestión de riesgos: Falta de un plan de contingencia efectivo.</p> <p>D6. Rotación de personal: Alta rotación de conductores que afecta el servicio.</p> <p>D7. Falta de diversificación: Dependencia de un solo tipo de carga.</p>	<p>Estrategias DO</p> <p>DO1. Diversificar la oferta de servicios: Expandir el tipo de carga transportada y buscar nuevas alianzas para reducir la dependencia de un solo cliente o tipo de carga. Incluir transporte de cargas especiales o peligrosas, que están en demanda (D2,D7,O4,O7).</p> <p>DO2. Incorporar tecnologías sostenibles: Adoptar tecnologías que reduzcan costos y mejoren la sostenibilidad, aprovechando incentivos gubernamentales. Implementar vehículos eléctricos o híbridos, apoyándose en subsidios para empresas sostenibles (D5,O3).</p>	<p>Estrategias DA</p> <p>DA1. Desarrollar un plan de contingencia: Establecer un plan sólido para enfrentar imprevistos, minimizando la rotación de personal y asegurando la continuidad del servicio. Crear un protocolo de emergencia para desastres naturales que incluya rutas alternativas y preparación del personal (D5,D6,A4,A7)</p> <p>DA2. Capacitar al personal: Implementar programas de formación continua para mejorar la retención de empleados y adaptarse a cambios en regulaciones y tecnología. Ofrecer cursos de actualización en conducción segura y manejo de nuevas tecnologías para conductores (D6,D7).</p>

8. Indicadores de gestión

Indicador	Problema	Causas	Consecuencias
Formación laboral	El 46.66% de los trabajadores manifiestan que casi siempre la formación laboral que ha recibido ha influido en el clima organizacional de su equipo de trabajo.	Programas de Capacitación Inadecuados: La formación no se adapta a las necesidades específicas del equipo, lo que limita su efectividad.	Bajo Compromiso de los Empleados: Si la formación no es relevante o efectiva, los empleados pueden perder interés y compromiso con su trabajo y con la organización.
		Falta de Seguimiento y Evaluación: No se realiza un seguimiento adecuado de los resultados de la formación, lo que impide identificar su impacto real en el clima organizacional.	Conflictos en el Equipo: La falta de formación adecuada puede dar lugar a malentendidos y conflictos entre miembros del equipo, afectando la cohesión.
		Desconexión entre Teoría y Práctica: La formación a menudo se centra en aspectos teóricos, sin ofrecer oportunidades prácticas que fomenten la aplicación de lo aprendido en el entorno laboral.	Reducción en la Productividad: Empleados que no reciben formación adecuada pueden sentirse menos preparados para realizar sus tareas, lo que impacta negativamente en la productividad del equipo.
Conjunto de aptitudes	El 36.67% de los trabajadores manifiestan que casi	Falta de Evaluación de Competencias: La organización no realiza una evaluación adecuada de las competencias de los empleados, lo que lleva a una falta de alineación entre habilidades y responsabilidades.	Desempeño Ineficiente: La falta de habilidades adecuadas puede llevar a un desempeño deficiente, afectando la productividad del equipo y del ambiente laboral.
		Oportunidades Limitadas de Desarrollo: No se ofrecen suficientes oportunidades de	Frustración y Desmotivación: Empleados que sienten que sus habilidades no se

	<p>siempre el conjunto de aptitudes y habilidades que posee afecta el clima organizacional en su trabajo.</p>	<p>capacitación y desarrollo profesional que permitan a los empleados mejorar sus habilidades.</p>	<p>están utilizando adecuadamente pueden experimentar frustración, lo que afecta su motivación y compromiso.</p>
<p>Conocimientos adquiridos</p>	<p>El 43.33% de los trabajadores consideran que casi siempre los conocimientos adquiridos a través de la formación influyen en el clima organizacional de su equipo.</p>	<p>Inadecuada Gestión del Talento: La falta de un plan claro para la gestión del talento y el desarrollo de habilidades puede resultar en un uso ineficaz de las competencias de los empleados.</p>	<p>Conflictos Interpersonales: La falta de competencias puede provocar malentendidos y conflictos entre colegas, afectando negativamente el clima organizacional.</p>
		<p>Contenidos de Formación No Actualizados: Los programas de formación pueden estar desactualizados o no alinearse con las necesidades actuales del equipo, lo que limita su efectividad.</p>	<p>Desigualdad en el Conocimiento: Los empleados que no participan en la formación pueden quedar rezagados, creando disparidades en el conocimiento que afectan la colaboración y el trabajo en equipo.</p>
		<p>Falta de Aplicación Práctica: La formación a menudo se centra en la teoría sin ofrecer suficientes oportunidades para aplicar lo aprendido en situaciones reales de trabajo.</p>	<p>Desmotivación General: Si los empleados sienten que la formación no es relevante o útil, puede haber una disminución en la motivación y el compromiso hacia su trabajo y la organización.</p>
		<p>Baja Participación en la Formación: Algunos empleados pueden no participar activamente en las oportunidades de formación, lo que reduce el impacto general de los conocimientos</p>	<p>Pérdida de Oportunidades de Innovación: La falta de conocimientos actualizados puede limitar la capacidad del equipo para innovar y adaptarse a cambios en el mercado o en la industria.</p>

		adquiridos en el equipo.	
Relaciones laborales cordiales	El 30% de los trabajadores consideran que casi siempre las relaciones laborales cordiales dentro de su equipo influyen en el clima organizacional general	Falta de actividades, ejercicios y estrategias: La organización no promueve actividades que fortalezcan las relaciones entre los miembros del equipo, lo que llevar a un ambiente de trabajo menos colaborativo.	Bajo Rendimiento: Las relaciones laborales tensas pueden llevar a una disminución en la productividad y en la calidad del trabajo del equipo
		Comunicación Deficiente: Una comunicación ineficaz o poco clara puede generar malentendidos y conflictos, afectando las relaciones interpersonales en el equipo.	Aumento del Estrés Laboral: Conflictos no resueltos y un ambiente de trabajo negativo pueden aumentar el estrés y afectar la salud mental de los empleados.
		Falta de Reconocimiento: La ausencia de un sistema de reconocimiento y recompensas puede hacer que los empleados se sientan desvalorados, afectando la cordialidad en las relaciones laborales.	Mayor Rotación de Personal: Un clima laboral tenso puede llevar a la desmotivación y, como resultado, a una mayor rotación de empleados, lo que aumenta costos de reclutamiento y capacitación.
Promover la inclusión	El 33.33% de los	Falta de concienciación en la inclusión, hay trabajadores que no están informados sobre la importancia, para sus actividades se desarrollen en un clima organizacional adecuado, ambiente cordial y armonioso.	Los empleados que no comprenden la importancia de un ambiente inclusivo pueden sentirse desconectados de la organización, lo que puede resultar en una disminución de la moral y del compromiso con sus tareas y objetivos.
		Comunicación ineficaz: La	Los empleados que no se sienten incluidos

	trabajadores consideran que algunas veces la organización aplica iniciativas para promover la inclusión del clima organizacional entre empleados.	información sobre las iniciativas de inclusión puede no estar llegando a todos los niveles de la organización, generando confusión o desinterés. Resistencia al cambio: de no adaptarse a nuevas normativas, el trabajo en equipo, coordinación, y comunicación.	pueden buscar oportunidades en otras empresas, lo que incrementa la rotación del personal. La percepción negativa sobre la inclusión puede afectar el ambiente laboral, generando tensiones y conflictos entre los empleados.
Comunicación interna	El 26.67% de los trabajadores consideran que muy pocas veces existe efectividad en la comunicación interna	Canales de comunicación inadecuados: La organización puede no contar con herramientas efectivas para transmitir información, lo que dificulta que los mensajes lleguen a todos los empleados. Falta de claridad en los mensajes: La información que se comparte puede ser confusa o no estar estructurada de manera que sea fácilmente comprensible para todos los empleados. Desinterés por parte de la dirección: Si los líderes no priorizan la comunicación interna, es probable que los empleados no se sientan motivados a participar o a estar informados.	La falta de comunicación efectiva puede llevar a la desmotivación y a un sentimiento de desconexión entre los trabajadores y la organización. La confusión en la comunicación puede resultar en malentendidos, lo que a su vez puede generar errores en el trabajo y afectar la productividad. Una comunicación deficiente puede afectar negativamente las relaciones laborales y el ambiente de trabajo, creando un clima organizacional tenso.
Construcción de confianza		Falta de Transparencia: La organización no	Baja Colaboración: La desconfianza puede llevar a un

		comparte información clave sobre decisiones, lo que genera desconfianza entre los miembros del equipo.	ambiente donde los empleados no se sienten cómodos colaborando, lo que afecta el trabajo en equipo y la productividad.
	El 36.67% de los trabajadores mencionan que casi siempre los esfuerzos de la organización en la construcción de confianza entre los miembros del equipo de trabajo	Inconsistencia en la Gestión: La falta de coherencia en las acciones y decisiones de los líderes puede socavar la confianza, ya que los empleados sienten que no hay una dirección clara.	Aumento del Estrés y la Ansiedad: Un ambiente de trabajo donde falta la confianza puede generar estrés y ansiedad entre los empleados, afectando su bienestar.
		Falta de Espacios para el Diálogo: La ausencia de foros o reuniones donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y opiniones puede limitar la construcción de relaciones de confianza.	Desmotivación y Rotación: La falta de confianza puede resultar en desmotivación y un mayor deseo de buscar empleo en otros lugares, aumentando la rotación de personal.
Trabajo en equipo		Falta de Definición de Roles: La ausencia de una clara definición de roles y responsabilidades puede generar confusión y solapamiento de funciones, afectando la colaboración.	Baja Productividad: La ineficacia en el trabajo en equipo puede resultar en una disminución de la productividad y en el logro de objetivos.
	El 40% de los trabajadores indicaron que casi siempre existe la eficacia del trabajo en equipo en su lugar de trabajo.	Comunicación Ineficaz: Una comunicación deficiente entre los miembros del equipo puede llevar a malentendidos y errores, reduciendo la eficacia en el trabajo conjunto.	Desmotivación de los Empleados: Si el trabajo en equipo no es efectivo, los empleados pueden sentirse frustrados y desmotivados, lo que impacta su compromiso.

		Inadecuada Gestión de Conflictos: La falta de habilidades para resolver conflictos puede crear tensiones que obstaculizan la colaboración y el trabajo en equipo.	Deterioro del Clima Laboral: La falta de eficacia en el trabajo en equipo puede generar un ambiente tenso y poco colaborativo, afectando la moral del grupo.
Permanencia en el trabajo	El 30% de los trabajadores consideran que muy pocas veces la permanencia en el trabajo en su nivel de satisfacción laboral.	Falta de reconocimiento: Los empleados pueden sentir que sus contribuciones no son valoradas o reconocidas, lo que afecta su satisfacción y deseo de permanecer en la organización.	La falta de satisfacción laboral puede llevar a que los empleados busquen oportunidades en otras empresas, lo que incrementa la rotación.
		Oportunidades de crecimiento limitadas: La ausencia de oportunidades para el desarrollo profesional y la promoción puede llevar a la frustración y a la percepción de estancamiento.	Empleados desmotivados tienden a estar menos comprometidos, lo que puede resultar en una reducción de la productividad y calidad del trabajo.
		Ambiente laboral negativo: Un clima organizacional tóxico, caracterizado por conflictos o falta de apoyo, puede disminuir la satisfacción y el compromiso de los empleados.	La insatisfacción generalizada puede afectar negativamente las relaciones interpersonales y el ambiente de trabajo, generando tensiones.
		Inseguridad Laboral: La falta de contratos indefinidos puede generar incertidumbre en los empleados sobre su futuro en la organización, lo que	Desmotivación y Baja Moral: La incertidumbre sobre la estabilidad laboral puede llevar a la desmotivación, afectando el rendimiento y la moral del equipo.

Contrato indefinido	El 36.67% de los trabajadores manifestaron que casi siempre existe la modalidad de contrato indefinido en su nivel de satisfacción laboral	afecta su satisfacción laboral.	
		Políticas de Recursos Humanos: La organización puede tener políticas que priorizan contratos temporales o a corto plazo, limitando la posibilidad de contratos indefinidos.	Aumento de la Rotación de Personal: Empleados insatisfechos con su situación contractual pueden buscar oportunidades en otras organizaciones, aumentando la rotación.
		Falta de Oportunidades de Crecimiento: La percepción de que no hay oportunidades de desarrollo profesional puede hacer que los empleados sientan que no vale la pena comprometerse a largo plazo.	Impacto Negativo en el Clima Organizacional: La falta de contratos indefinidos puede generar desconfianza y un clima laboral tenso, afectando la colaboración y el trabajo en equipo.
Relación laboral	El 26.67% de los trabajadores indican que casi siempre la calidad de la relación laboral con sus superiores y compañeros en su nivel de satisfacción laboral	Comunicación Deficiente: La falta de canales de comunicación abiertos y efectivos puede generar malentendidos y tensiones entre empleados y sus superiores.	Desmotivación y Estrés: Relaciones laborales tensas pueden llevar a la desmotivación y un aumento del estrés, impactando negativamente en el rendimiento laboral.
		Falta de Reconocimiento: La ausencia de reconocimiento y retroalimentación por parte de los superiores puede hacer que los empleados se sientan desvalorizados, afectando la calidad de las relaciones.	Aumento del Conflicto: La falta de calidad en las relaciones puede provocar conflictos interpersonales, afectando el ambiente de trabajo y la colaboración.
		Estilo de Liderazgo Inadecuado: Un estilo de liderazgo autoritario o poco accesible puede	Baja Retención de Talento: Empleados insatisfechos con sus relaciones laborales son más propensos a

		dificultar la construcción de relaciones laborales cordiales y colaborativas.	buscar otras oportunidades, lo que incrementa la rotación de personal.
Competencias laborales	El 30% de los trabajadores consideran que algunas veces sus competencias laborales en su nivel de satisfacción laboral.	Falta de formación continua: Los empleados pueden no estar recibiendo suficiente capacitación para desarrollar sus habilidades y competencias, lo que afecta su confianza en su desempeño.	Los empleados que sienten que no están utilizando sus competencias adecuadamente pueden volverse desmotivados y frustrados en su trabajo.
		Desalineación de roles y expectativas: Puede haber una falta de claridad sobre las responsabilidades y expectativas del trabajo, lo que provoca confusión sobre las competencias requeridas.	La falta de confianza en sus habilidades puede resultar en un rendimiento por debajo de su potencial, lo que afecta la productividad general del equipo.
		Falta de feedback o retroalimentación constructiva: La ausencia de retroalimentación sobre el desempeño puede llevar a que los empleados no reconozcan sus fortalezas y áreas de mejora, afectando su percepción de competencias.	La insatisfacción laboral puede llevar a los empleados a buscar nuevas oportunidades donde sientan que sus competencias son valoradas y utilizadas.
		Falta de programas de desarrollo profesional: La organización no ofrece suficientes programas de capacitación o desarrollo que permitan a los	Desmotivación y frustración: La falta de oportunidades de superación puede llevar a la desmotivación y frustración entre los empleados, afectando

Superación profesional	El 33.33% de los trabajadores mencionaron que casi siempre las oportunidades de superación profesional en su nivel de satisfacción laboral.	empleados mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras.	su compromiso y rendimiento.
		Escasa comunicación sobre oportunidades: Los empleados pueden no estar al tanto de las oportunidades de crecimiento disponibles debido a una comunicación ineficaz por parte de la dirección.	Aumento de la rotación de personal: Empleados insatisfechos con las oportunidades de crecimiento son más propensos a buscar nuevas oportunidades en otras organizaciones, lo que incrementa la rotación.
		Falta de planes de carrera: La ausencia de planes de carrera claros y estructurados puede hacer que los empleados sientan que no hay un camino definido para su desarrollo profesional.	Baja productividad: La falta de desarrollo profesional puede resultar en una disminución de la motivación y, por ende, en la productividad del equipo.
Conocimientos y habilidades técnicas	El 30% de los trabajadores consideran que nunca sus conocimientos y habilidades técnicas al nivel de satisfacción que experimenta en su trabajo.	Falta de alineación entre habilidades y tareas: Los empleados pueden estar realizando tareas que no aprovechan sus conocimientos y habilidades técnicas, lo que genera insatisfacción.	La sensación de no poder utilizar sus habilidades puede llevar a los empleados a sentirse desmotivados y menos comprometidos con su trabajo.
		Oportunidades limitadas para capacitación: La organización puede no ofrecer suficientes programas de formación para desarrollar y actualizar las competencias técnicas de los empleados.	La insatisfacción en el uso de sus competencias puede resultar en un rendimiento por debajo de lo esperado, afectando la productividad general del equipo.

		Ausencia de reconocimiento y valoración: La falta de reconocimiento por el uso de sus habilidades puede hacer que los empleados se sientan poco valorados, afectando su satisfacción laboral.	Los empleados insatisfechos pueden buscar oportunidades en otras empresas donde sientan que sus habilidades son valoradas y utilizadas.
Beneficios laborales	El 43.33% de los trabajadores casi siempre los beneficios laborales ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral.	Beneficios inadecuados o limitados: La empresa puede no ofrecer una gama adecuada de beneficios que se alineen con las necesidades y expectativas de los empleados.	Desmotivación y frustración: Si los empleados sienten que los beneficios no satisfacen sus necesidades, puede haber una disminución en la motivación y el compromiso con la organización
		Falta de información sobre beneficios: Los empleados pueden no estar completamente informados sobre los beneficios disponibles, lo que limita su capacidad para aprovecharlos.	Aumento de la rotación de personal: Empleados insatisfechos con los beneficios laborales son más propensos a buscar nuevas oportunidades en otras empresas que ofrezcan mejores condiciones.
		Desactualización de beneficios: Los beneficios ofrecidos pueden no estar actualizados con respecto a las tendencias del mercado laboral, lo que puede hacer que parezcan poco atractivos.	Impacto negativo en el clima organizacional: La percepción de beneficios insuficientes puede afectar el clima laboral, generando descontento y conflictos entre empleados.
		Falta de diversidad en los incentivos: La empresa puede ofrecer un número limitado de	Desmotivación y desinterés: La falta de incentivos atractivos puede llevar a la desmotivación entre

Incentivos adicionales	El 26.67% consideran que casi siempre los incentivos adicionales proporcionados por la empresa en su nivel de satisfacción laboral.	incentivos, que no se ajustan a las necesidades y preferencias de todos los empleados.	los empleados, afectando su rendimiento y compromiso.
		Inadecuada comunicación sobre Incentivos: Los empleados pueden no estar informados adecuadamente sobre los incentivos disponibles, lo que limita su capacidad para beneficiarse de ellos.	Aumento de la rotación de personal: Empleados insatisfechos con los incentivos pueden buscar oportunidades en otras empresas que ofrezcan mejores condiciones y recompensas.
		Falta de vínculo entre incentivos y desempeño: La percepción de que los incentivos no están directamente relacionados con el desempeño puede hacer que los empleados no valoren estos beneficios.	Impacto negativo en el clima laboral: La percepción de que los incentivos son insuficientes o inadecuados puede generar descontento, afectando las relaciones entre colegas y el ambiente de trabajo.
Seguros médicos	El 33.34% de los trabajadores consideran que algunas veces los seguros médicos ofrecidos por la	Cobertura insuficiente: Los seguros médicos ofrecidos pueden no cubrir adecuadamente las necesidades de salud de los empleados y sus familias, lo que genera insatisfacción.	La insatisfacción con los seguros médicos puede contribuir a una percepción negativa del paquete de beneficios de la empresa, afectando la moral y el compromiso.
		Falta de información clara: Los empleados pueden no estar bien informados sobre los beneficios y opciones de los seguros médicos, lo que dificulta su	La preocupación por la salud y los costos asociados puede incrementar el estrés entre los empleados, afectando su bienestar general y productividad.

	empresa en su nivel de satisfacción laboral.	comprensión y uso adecuado. Costos altos de copagos y deducibles: La carga financiera asociada a copagos, deducibles y servicios no cubiertos puede hacer que los empleados se sientan insatisfechos con la oferta.	Los empleados insatisfechos con los beneficios de salud pueden buscar oportunidades en otras empresas que ofrezcan seguros más atractivos.
Bienestar de los empleados	El 33.33% de los trabajadores consideran que algunas veces el bienestar de los empleados en su nivel de satisfacción laboral.	Falta de programas de bienestar: La organización puede no ofrecer suficientes iniciativas o programas enfocados en el bienestar físico y mental de los empleados.	La falta de atención al bienestar puede resultar en una disminución del compromiso y la motivación entre los empleados.
		Ambiente de trabajo poco saludable: Condiciones laborales inadecuadas, como estrés excesivo, carga de trabajo elevada o falta de recursos, pueden afectar negativamente el bienestar de los empleados.	Un entorno que no promueve el bienestar puede llevar a un mayor ausentismo debido a problemas de salud física o mental.
		Escasa comunicación sobre beneficios de bienestar: Los empleados pueden no estar al tanto de los recursos y beneficios disponibles que promueven su bienestar, lo que limita su uso.	La insatisfacción con el bienestar puede generar un clima de trabajo negativo, afectando la colaboración y las relaciones interpersonales.

9. Problemas

Problema	Surgimiento del problema
<p>El 46.66% de los trabajadores manifiestan que casi siempre la formación laboral que ha recibido ha influido en el clima organizacional de su equipo de trabajo.</p>	<p>Programas de Capacitación Inadecuados: La formación no se adapta a las necesidades específicas del equipo, lo que limita su efectividad.</p>
	<p>Falta de Seguimiento y Evaluación: No se realiza un seguimiento adecuado de los resultados de la formación, lo que impide identificar su impacto real en el clima organizacional.</p>
	<p>Desconexión entre Teoría y Práctica: La formación a menudo se centra en aspectos teóricos, sin ofrecer oportunidades prácticas que fomenten la aplicación de lo aprendido en el entorno laboral.</p>
<p>El 36.67% de los trabajadores manifiestan que casi siempre el conjunto de aptitudes y habilidades que posee afecta el clima organizacional en su trabajo.</p>	<p>Falta de Evaluación de Competencias: La organización no realiza una evaluación adecuada de las competencias de los empleados, lo que lleva a una falta de alineación entre habilidades y responsabilidades.</p>
	<p>Oportunidades Limitadas de Desarrollo: No se ofrecen suficientes oportunidades de capacitación y desarrollo profesional que permitan a los empleados mejorar sus habilidades.</p>
	<p>Inadecuada Gestión del Talento: La falta de un plan claro para la gestión del talento y el desarrollo de habilidades puede resultar en un uso ineficaz de las competencias de los empleados.</p>
<p>El 43.33% de los trabajadores consideran que casi siempre los conocimientos adquiridos a través de la formación influyen en el clima organizacional de su equipo.</p>	<p>Contenidos de Formación No Actualizados: Los programas de formación pueden estar desactualizados o no alinearse con las necesidades actuales del equipo, lo que limita su efectividad.</p>
	<p>Falta de Aplicación Práctica: La formación a menudo se centra en la teoría sin ofrecer suficientes oportunidades para aplicar lo aprendido en situaciones reales de trabajo.</p>
	<p>Baja Participación en la Formación: Algunos empleados pueden no participar activamente en las oportunidades de formación, lo que reduce el impacto general de los conocimientos adquiridos en el equipo.</p>
	<p>Falta de actividades, ejercicios y estrategias: La organización no promueve actividades que fortalezcan las relaciones entre los miembros del equipo, lo que lleva a un ambiente de trabajo menos colaborativo.</p>

El 30% de los trabajadores consideran que casi siempre las relaciones laborales cordiales dentro de su equipo influyen en el clima organizacional general	Comunicación Deficiente: Una comunicación ineficaz o poco clara puede generar malentendidos y conflictos, afectando las relaciones interpersonales en el equipo.
	Falta de Reconocimiento: La ausencia de un sistema de reconocimiento y recompensas puede hacer que los empleados se sientan desvalorados, afectando la cordialidad en las relaciones laborales.
El 33.33% de los trabajadores consideran que algunas veces la organización aplica iniciativas para promover la inclusión del clima organizacional entre empleados.	Falta de concienciación en la inclusión, hay trabajadores que no están informados sobre la importancia, para sus actividades se desarrollen en un clima organizacional adecuado, ambiente cordial y armonioso.
	Comunicación ineficaz: La información sobre las iniciativas de inclusión puede no estar llegando a todos los niveles de la organización, generando confusión o desinterés.
	Resistencia al cambio: de no adaptarse a nuevas normativas, el trabajo en equipo, coordinación, y comunicación.
El 26.67% de los trabajadores consideran que muy pocas veces existe efectividad en la comunicación interna	Canales de comunicación inadecuados: La organización puede no contar con herramientas efectivas para transmitir información, lo que dificulta que los mensajes lleguen a todos los empleados.
	Falta de claridad en los mensajes: La información que se comparte puede ser confusa o no estar estructurada de manera que sea fácilmente comprensible para todos los empleados.
	Desinterés por parte de la dirección: Si los líderes no priorizan la comunicación interna, es probable que los empleados no se sientan motivados a participar o a estar informados.
El 36.67% de los trabajadores mencionan que casi siempre los esfuerzos de la organización en la construcción de confianza entre los miembros del equipo de trabajo	Falta de Transparencia: La organización no comparte información clave sobre decisiones, lo que genera desconfianza entre los miembros del equipo.
	Inconsistencia en la Gestión: La falta de coherencia en las acciones y decisiones de los líderes puede socavar la confianza, ya que los empleados sienten que no hay una dirección clara.
	Falta de Espacios para el Diálogo: La ausencia de foros o reuniones donde los empleados puedan expresar sus preocupaciones y opiniones puede limitar la construcción de relaciones de confianza.
	Falta de Definición de Roles: La ausencia de una clara definición de roles y responsabilidades

El 40% de los trabajadores indicaron que casi siempre existe la eficacia del trabajo en equipo en su lugar de trabajo.	puede generar confusión y solapamiento de funciones, afectando la colaboración.
	Comunicación Ineficaz: Una comunicación deficiente entre los miembros del equipo puede llevar a malentendidos y errores, reduciendo la eficacia en el trabajo conjunto.
	Inadecuada Gestión de Conflictos: La falta de habilidades para resolver conflictos puede crear tensiones que obstaculizan la colaboración y el trabajo en equipo.
El 30% de los trabajadores consideran que muy pocas veces la permanencia en el trabajo en su nivel de satisfacción laboral.	Falta de reconocimiento: Los empleados pueden sentir que sus contribuciones no son valoradas o reconocidas, lo que afecta su satisfacción y deseo de permanecer en la organización.
	Oportunidades de crecimiento limitadas: La ausencia de oportunidades para el desarrollo profesional y la promoción puede llevar a la frustración y a la percepción de estancamiento.
	Ambiente laboral negativo: Un clima organizacional tóxico, caracterizado por conflictos o falta de apoyo, puede disminuir la satisfacción y el compromiso de los empleados.
El 36.67% de los trabajadores manifestaron que casi siempre existe la modalidad de contrato indefinido en su nivel de satisfacción laboral	Inseguridad Laboral: La falta de contratos indefinidos puede generar incertidumbre en los empleados sobre su futuro en la organización, lo que afecta su satisfacción laboral.
	Políticas de Recursos Humanos: La organización puede tener políticas que priorizan contratos temporales o a corto plazo, limitando la posibilidad de contratos indefinidos.
	Falta de Oportunidades de Crecimiento: La percepción de que no hay oportunidades de desarrollo profesional puede hacer que los empleados sientan que no vale la pena comprometerse a largo plazo.
El 26.67% de los trabajadores indican que casi siempre la calidad de la relación laboral con sus superiores y compañeros en su nivel de satisfacción laboral	Comunicación Deficiente: La falta de canales de comunicación abiertos y efectivos puede generar malentendidos y tensiones entre empleados y sus superiores.
	Falta de Reconocimiento: La ausencia de reconocimiento y retroalimentación por parte de los superiores puede hacer que los empleados se sientan desvalorizados, afectando la calidad de las relaciones.
	Estilo de Liderazgo Inadecuado: Un estilo de liderazgo autoritario o poco accesible puede dificultar la construcción de relaciones laborales cordiales y colaborativas.

El 30% de los trabajadores consideran que algunas veces sus competencias laborales en su nivel de satisfacción laboral.	Falta de formación continua: Los empleados pueden no estar recibiendo suficiente capacitación para desarrollar sus habilidades y competencias, lo que afecta su confianza en su desempeño.
	Desalineación de roles y expectativas: Puede haber una falta de claridad sobre las responsabilidades y expectativas del trabajo, lo que provoca confusión sobre las competencias requeridas.
	Falta de feedback o retroalimentación constructiva: La ausencia de retroalimentación sobre el desempeño puede llevar a que los empleados no reconozcan sus fortalezas y áreas de mejora, afectando su percepción de competencias.
El 33.33% de los trabajadores mencionaron que casi siempre las oportunidades de superación profesional en su nivel de satisfacción laboral.	Falta de programas de desarrollo profesional: La organización no ofrece suficientes programas de capacitación o desarrollo que permitan a los empleados mejorar sus habilidades y avanzar en sus carreras.
	Escasa comunicación sobre oportunidades: Los empleados pueden no estar al tanto de las oportunidades de crecimiento disponibles debido a una comunicación ineficaz por parte de la dirección.
	Falta de planes de carrera: La ausencia de planes de carrera claros y estructurados puede hacer que los empleados sientan que no hay un camino definido para su desarrollo profesional.
El 30% de los trabajadores consideran que nunca sus conocimientos y habilidades técnicas al nivel de satisfacción que experimenta en su trabajo.	Falta de alineación entre habilidades y tareas: Los empleados pueden estar realizando tareas que no aprovechan sus conocimientos y habilidades técnicas, lo que genera insatisfacción.
	Oportunidades limitadas para capacitación: La organización puede no ofrecer suficientes programas de formación para desarrollar y actualizar las competencias técnicas de los empleados.
	Ausencia de reconocimiento y valoración: La falta de reconocimiento por el uso de sus habilidades puede hacer que los empleados se sientan poco valorados, afectando su satisfacción laboral.
	Beneficios inadecuados o limitados: La empresa puede no ofrecer una gama adecuada de beneficios que se alineen con las necesidades y expectativas de los empleados.

El 43.33% de los trabajadores casi siempre los beneficios laborales ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral.	Falta de información sobre beneficios: Los empleados pueden no estar completamente informados sobre los beneficios disponibles, lo que limita su capacidad para aprovecharlos.
	Desactualización de beneficios: Los beneficios ofrecidos pueden no estar actualizados con respecto a las tendencias del mercado laboral, lo que puede hacer que parezcan poco atractivos.
El 26.67% consideran que casi siempre los incentivos adicionales proporcionados por la empresa en su nivel de satisfacción laboral.	Falta de diversidad en los incentivos: La empresa puede ofrecer un número limitado de incentivos, que no se ajustan a las necesidades y preferencias de todos los empleados.
	Inadecuada comunicación sobre Incentivos: Los empleados pueden no estar informados adecuadamente sobre los incentivos disponibles, lo que limita su capacidad para beneficiarse de ellos.
	Falta de vínculo entre incentivos y desempeño: La percepción de que los incentivos no están directamente relacionados con el desempeño puede hacer que los empleados no valoren estos beneficios.
El 33.34% de los trabajadores consideran que algunas veces los seguros médicos ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral.	Cobertura insuficiente: Los seguros médicos ofrecidos pueden no cubrir adecuadamente las necesidades de salud de los empleados y sus familias, lo que genera insatisfacción.
	Falta de información clara: Los empleados pueden no estar bien informados sobre los beneficios y opciones de los seguros médicos, lo que dificulta su comprensión y uso adecuado.
	Costos altos de copagos y deducibles: La carga financiera asociada a copagos, deducibles y servicios no cubiertos puede hacer que los empleados se sientan insatisfechos con la oferta.
El 33.33% de los trabajadores consideran que algunas veces el bienestar de los empleados en su nivel de satisfacción laboral.	Falta de programas de bienestar: La organización puede no ofrecer suficientes iniciativas o programas enfocados en el bienestar físico y mental de los empleados.
	Ambiente de trabajo poco saludable: Condiciones laborales inadecuadas, como estrés excesivo, carga de trabajo elevada o falta de recursos, pueden afectar negativamente el bienestar de los empleados.
	Escasa comunicación sobre beneficios de bienestar: Los empleados pueden no estar al tanto de los recursos y beneficios disponibles que promueven su bienestar, lo que limita su uso.

10. Establecer Soluciones

Indicador	Problema	Acciones de mejora
Formación laboral	El 46.66% de los trabajadores manifiestan que casi siempre la formación laboral que ha recibido ha influido en el clima organizacional de su equipo de trabajo.	Revisar y adaptar los programas de capacitación: Realizar un diagnóstico de las necesidades formativas del equipo y adaptar los programas en consecuencia.
		Implementar evaluaciones Post-capacitación: Establecer un sistema de evaluación que mida el impacto de la formación en el clima organizacional y en el desempeño del equipo.
		Fomentar la aplicación práctica: Crear espacios de trabajo donde los empleados puedan aplicar lo aprendido en la formación, promoviendo proyectos colaborativos.
Conjunto de aptitudes	El 36.67% de los trabajadores manifiestan que casi siempre el conjunto de aptitudes y habilidades que posee afecta el clima organizacional en su trabajo.	Implementar evaluaciones de competencias: Realizar evaluaciones regulares de las habilidades y aptitudes de los empleados para identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo.
		Desarrollar programas de capacitación personalizados: Crear programas de capacitación específicos que se alineen con las necesidades de los empleados y los objetivos organizacionales.
		Fomentar la formación: Implementar un programa de formación donde empleados más experimentados guíen a aquellos que deseen desarrollar sus habilidades.
Conocimientos adquiridos	El 43.33% de los trabajadores consideran que casi siempre los conocimientos adquiridos a través de la formación influyen en el clima organizacional de su equipo.	Revisar y actualizar programas de formación: Evaluar los programas de formación existentes y actualizarlos para que sean relevantes y alineados con las necesidades del equipo.
		Incorporar actividades prácticas en la formación: Diseñar programas de formación que incluyan ejercicios prácticos y estudios de caso que permitan a los empleados aplicar lo aprendido.
		Fomentar la participación activa: Crear incentivos para que los empleados participen en programas de formación, como reconocimientos o recompensas por completar cursos.
Relaciones laborales cordiales	El 30% de los trabajadores consideran que casi siempre las relaciones laborales cordiales dentro de su equipo influyen en el clima	Organizar actividades ejercicios y estrategias: Planificar y ejecutar actividades regulares para fortalecer la cohesión del equipo y fomentar relaciones cordiales.
		Mejorar los canales de comunicación: Implementar herramientas y protocolos de comunicación efectivos que faciliten el intercambio de información y reduzcan malentendidos.
		Establecer un programa de reconocimiento: Crear un sistema formal de reconocimiento que

	organizacional general	valore el esfuerzo y los logros de los empleados, promoviendo un ambiente positivo.
Promover la inclusión	El 33.33% de los trabajadores consideran que algunas veces la organización aplica iniciativas para promover la inclusión del clima organizacional entre empleados.	Sensibilización en inclusión: Crear materiales informativos (folletos, infografías, videos) que expliquen qué es la inclusión, por qué es importante y cómo contribuye a un buen clima organizacional.
		Mejorar la comunicación interna: Desarrollar un plan de comunicación para informar sobre iniciativas de inclusión, en los canales digitales y reuniones.
		Crear un comité que ayude a realizar sensibilización: sobre la importancia de que la empresa practique un buen clima organizacional.
Comunicación interna	El 26.67% de los trabajadores consideran que muy pocas veces existe efectividad en la comunicación interna	Implementar herramientas de comunicación: Introducir plataformas digitales (como intranets o aplicaciones de mensajería) que faciliten la comunicación y el acceso a la información.
		Formar a los líderes en comunicación: Capacitar a los gerentes y líderes sobre cómo comunicar de manera clara y efectiva, asegurando que la información se transmita adecuadamente.
		Realizar encuestas periódicas: Implementar encuestas regulares para recoger feedback o retroalimentación de los empleados sobre la comunicación interna y ajustar estrategias según los resultados.
Construcción de confianza	El 36.67% de los trabajadores mencionan que casi siempre los esfuerzos de la organización en la construcción de confianza entre los miembros del equipo de trabajo	Fomentar la transparencia organizacional: Establecer políticas que promuevan la comunicación abierta sobre decisiones y cambios en la organización.
		Capacitación en liderazgo: Ofrecer programas de capacitación para líderes sobre cómo construir confianza y ser coherentes en sus acciones.
		Crear espacios de diálogo regular: Implementar reuniones periódicas donde los empleados puedan compartir sus inquietudes y sugerencias en un ambiente seguro.
Trabajo en equipo	El 40% de los trabajadores indicaron que casi siempre existe la eficacia del trabajo en equipo en su lugar de trabajo.	Definir claramente roles y responsabilidades: Implementar un proceso para clarificar y comunicar las funciones de cada miembro del equipo.
		Mejorar los canales de comunicación: Introducir herramientas y prácticas que faciliten la comunicación efectiva, como reuniones regulares y plataformas digitales.
		Capacitación en resolución de conflictos: Ofrecer formación a los empleados sobre cómo manejar y resolver conflictos de manera constructiva.
		Implementar un programa de reconocimiento: Establecer un sistema formal para reconocer y

Permanencia en el trabajo	El 30% de los trabajadores consideran que muy pocas veces la permanencia en el trabajo en su nivel de satisfacción laboral.	recompensar a los empleados por sus logros y contribuciones.
		Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional: Crear programas de capacitación y desarrollo de habilidades, así como planes de carrera claros para los empleados.
		Fomentar un ambiente de trabajo positivo: Realizar actividades diseñadas para fortalecer la cohesión y el trabajo en equipo entre los miembros de un grupo como Juegos de resolución de problemas, deportes en equipo que fomentan la colaboración y encuestas de clima laboral para identificar y abordar problemas, promoviendo un entorno de apoyo y colaboración.
Contrato indefinido	El 36.67% de los trabajadores manifestaron que casi siempre existe la modalidad de contrato indefinido en su nivel de satisfacción laboral	Revisar políticas de contratación: Evaluar y modificar las políticas de contratación para aumentar la oferta de contratos indefinidos, alineándose con las expectativas de los empleados.
		Ofrecer programas de desarrollo profesional: Implementar programas de capacitación y desarrollo que demuestren el compromiso de la organización con el crecimiento de los empleados.
		Establecer un programa de evaluación de satisfacción: Crear un sistema de encuestas y entrevistas para medir regularmente la satisfacción laboral y ajustar políticas en función de los resultados.
Relación laboral	El 26.67% de los trabajadores indican que casi siempre la calidad de la relación laboral con sus superiores y compañeros en su nivel de satisfacción laboral	Implementar programas de comunicación efectiva: Capacitar a los empleados y a los líderes en habilidades de comunicación efectiva para mejorar la interacción y el entendimiento mutuo.
		Establecer un sistema de reconocimiento: Crear un programa formal para reconocer los logros y esfuerzos de los empleados, fomentando un ambiente positivo y motivador.
		Capacitación en liderazgo: Ofrecer formación a los líderes sobre estilos de liderazgo participativos y la importancia de construir relaciones de confianza con su equipo.
Competencias laborales	El 30% de los trabajadores consideran que algunas veces sus competencias	Implementar programas de formación y desarrollo: Ofrecer capacitaciones regulares para que los empleados mejoren sus habilidades y se sientan más seguros en sus competencias.
		Definir roles y expectativas claramente: Realizar reuniones periódicas para clarificar las responsabilidades y objetivos de cada puesto, asegurando que todos comprendan lo que se espera de ellos.

	laborales en su nivel de satisfacción laboral.	Establecer un sistema de feedback o retroalimentación regular: Implementar revisiones de desempeño y sesiones de retroalimentación donde los empleados reciban comentarios constructivos sobre sus competencias y desempeño.
Superación profesional	El 33.33% de los trabajadores mencionaron que casi siempre las oportunidades de superación profesional en su nivel de satisfacción laboral.	Desarrollar programas de capacitación: Implementar programas de formación continua que se alineen con las necesidades de desarrollo de los empleados y las metas de la organización.
		Establecer canales de comunicación sobre oportunidades: Crear un sistema de comunicación regular que informe a los empleados sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional disponibles.
		Implementar planes de carrera individuales: Desarrollar un sistema que permita a cada empleado tener un plan de carrera personalizado, incluyendo objetivos de desarrollo y oportunidades de avance.
Conocimientos y habilidades técnicas	El 30% de los trabajadores consideran que nunca sus conocimientos y habilidades técnicas al nivel de satisfacción que experimenta en su trabajo.	Realizar un diagnóstico de competencias: Evaluar las habilidades de los empleados y ajustar la asignación de tareas para que se alineen mejor con sus conocimientos.
		Implementar programas de capacitación y desarrollo: Ofrecer formación continua que permita a los empleados mejorar y actualizar sus habilidades técnicas, alineándolas con las necesidades de la organización.
		Establecer un sistema de reconocimiento: Crear un programa que reconozca y valore públicamente las contribuciones y logros de los empleados en el uso de sus habilidades técnicas.
Beneficios laborales	El 43.33% de los trabajadores casi siempre los beneficios laborales ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral.	Realizar una encuesta de satisfacción sobre beneficios: Implementar encuestas para conocer las expectativas y necesidades de los empleados en relación con los beneficios laborales.
		Actualizar y ampliar los beneficios ofrecidos: Evaluar y modificar la oferta de beneficios laborales para incluir opciones más atractivas, como flexibilidad laboral, programas de bienestar y beneficios de salud.
		Mejorar la comunicación sobre beneficios: Crear una campaña de comunicación interna que informe a los empleados sobre todos los beneficios disponibles y cómo pueden acceder a ellos.
		Realizar una encuesta sobre incentivos: Implementar encuestas para recoger opiniones de

Incentivos adicionales	El 26.67% consideran que casi siempre los incentivos adicionales proporcionados por la empresa en su nivel de satisfacción laboral.	los empleados sobre qué incentivos les gustaría recibir y qué valoran más.
		Diversificar los incentivos ofrecidos: Ampliar la oferta de incentivos adicionales, incluyendo opciones como días libres, bonos, programas de bienestar y reconocimiento.
		Comunicar claramente los incentivos: Crear un plan de comunicación que explique claramente los incentivos disponibles y cómo los empleados pueden acceder a ellos, destacando su relación con el desempeño.
Seguros médicos	El 33.34% de los trabajadores consideran que algunas veces los seguros médicos ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral.	Revisar y mejorar la cobertura de los seguros médicos: Evaluar las pólizas actuales y negociar con proveedores para ofrecer una cobertura más amplia que satisfaga las necesidades de los empleados.
		Implementar sesiones informativas sobre beneficios: Organizar talleres o sesiones informativas donde se expliquen detalladamente los seguros médicos, sus beneficios y cómo utilizarlos.
		Establecer un canal de feedback o retroalimentación sobre beneficios: Crear un sistema para que los empleados puedan dar su opinión sobre los seguros médicos y sugerir mejoras, fomentando una cultura de participación.
Bienestar de los empleados	El 33.33% de los trabajadores consideran que algunas veces el bienestar de los empleados en su nivel de satisfacción laboral.	Implementar programas de bienestar integral: Desarrollar e implementar iniciativas que incluyan actividades físicas, salud mental y equilibrio entre trabajo y vida personal.
		Evaluar y mejorar el ambiente de trabajo: Realizar una evaluación del entorno laboral y hacer ajustes necesarios para reducir el estrés y mejorar las condiciones de trabajo.
		Comunicación efectiva de los recursos de bienestar: Crear campañas de comunicación que informen a los empleados sobre los programas y beneficios disponibles para mejorar su bienestar.

11. Recursos para la Implantación de Estrategias

Nº	Estrategias	Humanos	Tecnológico	Tiempo	Económicos
1	Revisar y adaptar los programas de capacitación: Realizar un diagnóstico de las necesidades formativas del equipo y adaptar los programas en consecuencia.	Gerente	Google Forms: Para realizar diagnósticos de necesidades formativas mediante encuestas y cuestionarios. Zoom o Para facilitar sesiones de capacitación en vivo y talleres interactivos.	30 días	S/. 1000.00
	Implementar evaluaciones Post-capacitación: Establecer un sistema de evaluación que mida el impacto de la formación en el clima organizacional y en el desempeño del equipo.		Google Forms: Para diseñar encuestas de evaluación que midan la satisfacción y el impacto de la capacitación. Zoom: Para realizar sesiones de retroalimentación grupales y discusiones sobre el impacto de la capacitación. Microsoft Teams: Para crear espacios donde los empleados puedan compartir sus experiencias y reflexiones sobre la capacitación.	15 días	S/. 100.00
	Fomentar la aplicación práctica: Crear espacios de trabajo donde los empleados puedan aplicar lo aprendido en la formación, promoviendo proyectos colaborativos.		Zoom: Para facilitar reuniones virtuales donde los equipos puedan discutir proyectos y compartir ideas. Microsoft Teams: Para fomentar la comunicación continua, compartir avances y recibir retroalimentación rápida entre los miembros del equipo.	30 días	S/. 300.00
	Implementar evaluaciones de competencias: Realizar evaluaciones regulares de las habilidades y aptitudes de los empleados para identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo.		Google Forms: Para diseñar y distribuir evaluaciones de competencias de manera sencilla y efectiva. Microsoft Teams: Para crear canales donde los empleados puedan discutir sus habilidades, compartir recursos y buscar apoyo en su desarrollo.	30 días	S/. 200.00

2	Desarrollar programas de capacitación personalizados: Crear programas de capacitación específicos que se alineen con las necesidades de los empleados y los objetivos organizacionales.	Gerente	Google Forms: Para realizar encuestas que identifiquen las necesidades formativas y expectativas de los empleados. Microsoft Teams: Para fomentar la comunicación continua y obtener retroalimentación sobre el contenido y el impacto de la capacitación.	30 días	S/. 500.00
	Fomentar la formación: Implementar un programa de formación donde empleados más experimentados guíen a aquellos que deseen desarrollar sus habilidades.		Zoom: Para permitir sesiones de mentoría y formación virtual, facilitando la comunicación entre mentores. Microsoft Teams: Para establecer canales de comunicación donde los empleados puedan hacer preguntas y recibir apoyo en tiempo real.	30 días	S/. 500.00
3	Revisar y actualizar programas de formación: Evaluar los programas de formación existentes y actualizarlos para que sean relevantes y alineados con las necesidades del equipo.	Gerente	Google Forms: Para recopilar feedback sobre la efectividad de los programas actuales y detectar áreas de mejora. Microsoft Teams: Para fomentar la discusión abierta entre empleados sobre lo que funciona y lo que no en la formación, así como sugerencias para mejoras. LinkedIn Learning: Para integrar cursos actualizados y relevantes que complementen los programas existentes.	30 días	S/. 500.00
	Incorporar actividades prácticas en la formación: Diseñar programas de formación que incluyan ejercicios prácticos y estudios de caso que permitan a los empleados aplicar lo aprendido.		Canvas: Permiten crear cursos interactivos que incluyan actividades prácticas, foros de discusión y evaluaciones. Zoom, Microsoft Teams o Google Meet: Facilitan sesiones en vivo donde se pueden realizar ejercicios grupales o debates sobre estudios de caso. Videos tutoriales: Utiliza plataformas como YouTube o Vimeo para alojar contenido educativo que los empleados pueden consultar en cualquier momento.	30 días	S/. 500.00

	<p>Fomentar la participación activa: Crear incentivos para que los empleados participen en programas de formación, como reconocimientos o recompensas por completar cursos.</p>		<p>Moodle: Estas plataformas permiten integrar sistemas de reconocimiento, como insignias y certificados, que se otorgan al completar cursos. Gamify: Utiliza elementos de juego, como puntos, niveles y recompensas, para motivar a los empleados a participar en la formación. Google Forms: Recoge opiniones sobre los cursos y ajusta los incentivos basándose en la retroalimentación de los empleados. Facebook: Crea espacios donde los empleados puedan compartir sus logros, recibir reconocimiento y motivar a otros a participar. Zoom o Google Meet: Realiza sesiones donde se celebren los logros de los participantes, creando un ambiente de reconocimiento y camaradería.</p>	30 días	S/. 1000.00
	<p>Organizar actividades ejercicios y estrategias: Planificar y ejecutar actividades regulares para fortalecer la cohesión del equipo y fomentar relaciones cordiales.</p>	Gerente	<p>Zoom, Microsoft Teams, Google Meet: Para realizar reuniones virtuales, talleres y actividades de team building, especialmente si el equipo es remoto. Microsoft Teams: Para crear canales dedicados a actividades del equipo, donde se pueden compartir ideas y mantener una comunicación constante. Facebook: Para fomentar la interacción social y el reconocimiento entre los miembros del equipo. Canva: Para crear material visual atractivo que promueva las actividades y eventos del equipo.</p>	30 días	S/. 500.00
4	<p>Mejorar los canales de comunicación: Implementar herramientas y protocolos de</p>		<p>Zoom o Google Meet: Permiten realizar reuniones, talleres y actividades en línea, especialmente útiles para equipos distribuidos.</p>	30 días	S/. 300.00

	<p>comunicación efectivos que faciliten el intercambio de información y reduzcan malentendidos.</p>		<p>Google Forms: Para recoger opiniones sobre actividades y obtener sugerencias sobre futuras iniciativas de cohesión del equipo. Microsoft Teams: Crear canales específicos para socializar, compartir ideas y coordinar actividades informales, como juegos o desafíos. Facebook: Para compartir fotos, anécdotas y logros de actividades, creando un sentido de comunidad. LinkedIn Learning: Organiza cursos en grupo que fomenten el aprendizaje conjunto y la colaboración.</p>		
	<p>Establecer un programa de reconocimiento: Crear un sistema formal de reconocimiento que valore el esfuerzo y los logros de los empleados, promoviendo un ambiente positivo.</p>		<p>Kudos: Estas herramientas permiten a los empleados reconocer y agradecer a sus compañeros por sus contribuciones, creando un ambiente de apoyo y motivación. Google Forms: Recoge opiniones de los empleados sobre el programa de reconocimiento y ajusta las estrategias según sus preferencias. Gamify: Implementa un sistema de puntos o recompensas que los empleados puedan canjear por beneficios, creando una competencia saludable. Zoom: Organiza ceremonias virtuales de reconocimiento donde se celebren los logros de los empleados, creando un momento especial.</p>	<p>30 días</p>	<p>S/. 1000.00</p>
	<p>Sensibilización en inclusión: Crear materiales informativos (folletos, infografías, videos) que expliquen qué es la inclusión, por qué es importante y cómo contribuye a un buen clima organizacional.</p>		<p>Computadora y proyector, internet para acceder a Plataformas de e-learning: Moodle: Para crear cursos personalizados y gestionar el aprendizaje en línea; Coursera o LinkedIn Learning: Ofrecen cursos sobre diversidad e inclusión que pueden complementarse.</p>	<p>30 días</p>	<p>S/. 1000.00</p>

5			videoconferencia: Zoom de Microsoft Teams: Para sesiones de capacitación en vivo, talleres y discusiones en grupo, videos y documentales; utilizar YouTube Herramientas de evaluación: Formularios de Google: Para recopilar información Redes sociales corporativas: Facebook		
	Mejorar la comunicación interna: Desarrollar un plan de comunicación para informar sobre iniciativas de inclusión, en los canales digitales y reuniones.	Gerente	Computadora, internet para acceder a Plataformas de Comunicación: Microsoft Teams, Gmail, Google Meet, Google Formularios, Facebook, YouTube, WhatsApp, LinkedIn Learning.	15 días	S/. 200.00
	Crear un comité que ayude a realizar sensibilización: sobre la importancia de que la empresa practique un buen clima organizacional.		Computadora, internet para acceder a Plataformas de Comunicación: Microsoft Teams; Zoom; Facebook.; LinkedIn Learning o Coursera: Google Drive.	15 días	S/. 1500.00
	Implementar herramientas de comunicación: Introducir plataformas digitales (como intranets o aplicaciones de mensajería) que faciliten la comunicación y el acceso a la información.		Computadora, internet para acceder a Google Sites; Foros de discusión, archivos compartidos, calendarios y noticias; Microsoft Teams, o WhatsApp Business: Chats en tiempo real, canales temáticos, Computadora internet para acceder a videoconferencias; Google Drive, Zoom, Microsoft Teams, o Google Meet; Facebook; Google Forms; LinkedIn Learning, o Moodle. Capacitar a los empleados en el uso de nuevas herramientas; Antivirus, VPN, y plataformas de gestión de contraseñas (como LastPass), Proteger la	30 días	S/. 1000.00

6		Gerente	información y garantizar la privacidad de la comunicación.		
	Formar a los líderes en comunicación: Capacitar a los gerentes y líderes sobre cómo comunicar de manera clara y efectiva, asegurando que la información se transmita adecuadamente.		Computadora, internet para acceder a Plataformas de E-Learning: Coursera, LinkedIn Learning; Cursos específicos sobre comunicación efectiva, liderazgo y habilidades interpersonales. Zoom, Microsoft Teams, Videos, podcasts, y tutoriales, YouTube, Facebook, Google Forms. Evaluar las habilidades de comunicación antes y después de la capacitación.	30 días	S/. 1000.00
	Realizar encuestas periódicas: Implementar encuestas regulares para recoger feedback o retroalimentación de los empleados sobre la comunicación interna y ajustar estrategias según los resultados.	Computadora, internet para acceder a Google Forms, Creación de encuestas personalizables, análisis de datos, y recopilación de respuestas; Moodle: Integrar encuestas como parte de módulos de capacitación y evaluación; Microsoft Teams: Anunciar encuestas y fomentar la participación; Qualtrics: Medir la satisfacción y el compromiso de los empleados.	15 días	S/. 200.00	
	Fomentar la transparencia organizacional: Establecer políticas que promuevan la comunicación abierta sobre decisiones y cambios en la organización.		Microsoft Teams Crea canales dedicados para actualizaciones importantes, donde los empleados puedan acceder a información en tiempo real y hacer preguntas. Zoom: Realiza reuniones periódicas, donde la dirección pueda compartir actualizaciones y responder preguntas de los empleados. Google Forms: Facilita la recolección de opiniones y preguntas de los empleados sobre cambios	15 días	S/. 300.00

			organizacionales, permitiendo una retroalimentación continua. Facebook: Crea grupos donde los empleados puedan discutir y hacer preguntas sobre cambios organizativos, fomentando un diálogo abierto		
7	Capacitación en liderazgo: Ofrecer programas de capacitación para líderes sobre cómo construir confianza y ser coherentes en sus acciones.	Gerente	Moodle: Estas plataformas permiten crear cursos en línea que incluyan módulos específicos sobre liderazgo, confianza y coherencia. Zoom: Para realizar sesiones de formación en vivo, donde se puedan discutir temas de liderazgo y practicar habilidades en tiempo real. Google Forms: Para recopilar retroalimentación sobre el programa de capacitación y evaluar el impacto en los líderes. YouTube: Utiliza videos inspiradores sobre liderazgo que pueden ser discutidos en las sesiones de formación.	28 días	S/. 500.00
	Crear espacios de diálogo regular: Implementar reuniones periódicas donde los empleados puedan compartir sus inquietudes y sugerencias en un ambiente seguro.		Zoom, Microsoft Teams o Google Meet: Para organizar reuniones periódicas donde los empleados puedan participar y compartir sus opiniones en tiempo real. Google Forms: Para recoger inquietudes y sugerencias de los empleados antes de las reuniones, permitiendo que todos tengan voz. WhatsApp (grupos cerrados): Para crear un canal de comunicación más informal y seguro donde los empleados puedan compartir sus pensamientos.	15 días	S/. 300.00
	Definir claramente roles y responsabilidades: Implementar un proceso para clarificar y		Google Forms: Para recoger feedback sobre la claridad de roles y responsabilidades, ajustando según las respuestas. Microsoft	28 días	S/. 300.00

	comunicar las funciones de cada miembro del equipo.		Teams: Para facilitar la comunicación diaria, creando canales específicos para diferentes temas y proyectos. Zoom o Google Meet: Para realizar reuniones regulares, asegurando que todos estén alineados y puedan compartir actualizaciones.		
8	Mejorar los canales de comunicación: Introducir herramientas y prácticas que faciliten la comunicación efectiva, como reuniones regulares y plataformas digitales.	Gerente	Microsoft Teams: Ofrece mensajería instantánea, videoconferencias y colaboración en documentos, ideal para equipos que ya utilizan el ecosistema de Microsoft. Zoom: Permite realizar reuniones virtuales, seminarios web y sesiones de grupo, con funciones de grabación y compartición de pantalla. Google Meet: Integrado con Google Workspace, es útil para realizar videollamadas y reuniones programadas. Google Forms: Una herramienta sencilla para crear encuestas rápidas y obtener retroalimentación de los empleados.	15 días	S/. 500.00
	Capacitación en resolución de conflictos: Ofrecer formación a los empleados sobre cómo manejar y resolver conflictos de manera constructiva.		Moodle o Coursera: Estas plataformas permiten crear y ofrecer cursos en línea específicos sobre resolución de conflictos, con módulos interactivos y evaluaciones. Zoom o Microsoft Teams: Para llevar a cabo sesiones de capacitación en vivo, talleres y discusiones de grupo sobre técnicas de resolución de conflictos. Google Forms: Para recoger retroalimentación sobre la capacitación y evaluar el impacto de las sesiones en la práctica diaria de los empleados.	28 días	S/. 400.00

9	<p>Implementar un programa de reconocimiento: Establecer un sistema formal para reconocer y recompensar a los empleados por sus logros y contribuciones.</p>	Gerente	<p>Computadora, internet para acceder a Google Forms; Workplace by Facebook: Compartir y celebrar logros de manera informal y fomentar la cultura de reconocimiento; Microsoft Teams: Crear canales dedicados para celebrar logros y reconocimientos en tiempo real.</p>	15 días	S/. 500.00
	<p>Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional: Crear programas de capacitación y desarrollo de habilidades, así como planes de carrera claros para los empleados.</p>		<p>Computadora, internet para acceder a Coursera, LinkedIn Learning: Cursos en línea sobre diversas habilidades y temas relevantes; Moodle: Gestionar el contenido de capacitación, seguimiento del progreso y evaluación de los empleados; Zoom, Microsoft Teams: Organizar sesiones de capacitación en vivo sobre temas específicos.</p>	28 días	S/. 500.00
	<p>Fomentar un ambiente de trabajo positivo: Realizar actividades diseñadas para fortalecer la cohesión y el trabajo en equipo entre los miembros de un grupo como Juegos de resolución de problemas, deportes en equipo que fomentan la colaboración y encuestas de clima laboral para identificar y abordar problemas, promoviendo un entorno de apoyo y colaboración.</p>		<p>Computadora, internet para acceder a Software de Encuestas de Clima Laboral: Google Forms, Qualtrics: Realizar encuestas periódicas para evaluar la satisfacción y el clima laboral; Microsoft Teams: Facilitar la comunicación y la interacción entre equipos; Redes Sociales Internas: Workplace by Facebook: Crear un espacio para compartir logros, fotos de eventos y fomentar la cultura organizacional; Zoom: Facilitar reuniones virtuales y actividades de equipo, especialmente en entornos remotos; LinkedIn Learning, Coursera: Ofrecer cursos sobre trabajo en equipo, resolución de conflictos y comunicación.</p>	28 días	S/. 500.00

10	<p>Revisar políticas de contratación: Evaluar y modificar las políticas de contratación para aumentar la oferta de contratos indefinidos, alineándose con las expectativas de los empleados.</p>	Gerente	<p>Power BI: Para analizar datos sobre las tasas de contratación, tipos de contratos y satisfacción de los empleados, identificando áreas de mejora.</p> <p>Google Forms: Para recoger opiniones de los empleados actuales sobre sus expectativas laborales y preferencias en cuanto a contratos.</p> <p>Slack: Para fomentar la discusión entre los empleados sobre las políticas de contratación y recoger sugerencias en un entorno abierto.</p>	30 días	S/. 1000.00
	<p>Ofrecer programas de desarrollo profesional: Implementar programas de capacitación y desarrollo que demuestren el compromiso de la organización con el crecimiento de los empleados.</p>		<p>Moodle: Permiten crear y gestionar cursos en línea sobre diversas habilidades y competencias, haciendo seguimiento del progreso de los empleados.</p> <p>Zoom o Microsoft Teams: Para ofrecer sesiones de capacitación en vivo, talleres y seminarios web donde los empleados puedan interactuar y aprender en tiempo real.</p> <p>Google Forms: Para recoger opiniones sobre los programas de desarrollo y evaluar qué áreas necesitan más atención.</p> <p>Microsoft Teams: Crea canales dedicados donde los empleados puedan discutir lo aprendido y compartir recursos relacionados con su desarrollo profesional.</p>	30 días	S/. 1000.00
	<p>Establecer un programa de evaluación de satisfacción: Crear un sistema de encuestas y entrevistas para medir regularmente la satisfacción laboral y ajustar políticas en función de los resultados.</p>		<p>Google Forms: Para crear y distribuir encuestas de satisfacción laboral de manera sencilla y recopilar datos de manera anónima.</p> <p>Power BI: Para analizar y visualizar los resultados de las encuestas, facilitando la identificación de tendencias y áreas de mejora.</p> <p>Microsoft Teams: Para crear canales</p>	30 días	S/. 400.00

			específicos donde los empleados puedan compartir sus opiniones y participar en discusiones sobre satisfacción laboral. Zoom o Microsoft Teams: Para llevar a cabo entrevistas individuales o grupos focales, permitiendo una interacción más profunda sobre la satisfacción laboral.		
11	Implementar programas de comunicación efectiva: Capacitar a los empleados y a los líderes en habilidades de comunicación efectiva para mejorar la interacción y el entendimiento mutuo.	Gerente	Moodle: Estas plataformas permiten crear y gestionar cursos en línea sobre habilidades de comunicación, asegurando que los empleados puedan acceder a la formación cuando lo deseen. Zoom o Microsoft Teams: Para realizar sesiones de capacitación en vivo, talleres interactivos y prácticas de comunicación en tiempo real. Google Forms: Para recoger retroalimentación sobre las sesiones de capacitación y evaluar la efectividad de las habilidades adquiridas.	30 días	S/. 500.00
	Establecer un sistema de reconocimiento: Crear un programa formal para reconocer los logros y esfuerzos de los empleados, fomentando un ambiente positivo y motivador.		Google Forms: Para recopilar opiniones sobre el programa de reconocimiento y ajustar las prácticas según las necesidades y expectativas de los empleados. Microsoft Teams: Crear canales específicos para compartir logros y reconocimientos, permitiendo que todos los empleados celebren los éxitos de sus compañeros. Facebook: Para compartir historias de éxito y reconocimientos de manera informal, fomentando una cultura de celebración. Power BI: Para analizar la efectividad del programa de reconocimiento y	28 días	S/. 1000.00

			evaluar su impacto en la satisfacción y el compromiso de los empleados.		
	Capacitación en liderazgo: Ofrecer formación a los líderes sobre estilos de liderazgo participativos y la importancia de construir relaciones de confianza con su equipo.		Moodle: Para crear y gestionar cursos en línea sobre liderazgo participativo, incluyendo módulos interactivos y evaluaciones. Zoom o Microsoft Teams: Para llevar a cabo sesiones de capacitación en vivo, talleres y seminarios donde los líderes puedan interactuar y compartir experiencias. Slack: Para crear grupos donde los líderes puedan compartir mejores prácticas, recursos y experiencias relacionadas con el liderazgo participativo. Google Forms: Para recoger opiniones sobre las sesiones de capacitación y evaluar el impacto de las habilidades adquiridas en el entorno laboral.	30 días	S/. 500.00
12	Implementar programas de formación y desarrollo: Ofrecer capacitaciones regulares para que los empleados mejoren sus habilidades y se sientan más seguros en sus competencias.	Gerente	Computadora, internet para acceder a Plataformas de E-Learning: Coursera, LinkedIn Learning; Zoom, Microsoft Teams; Google Forms: Recoger opiniones sobre las capacitaciones y ajustar según las necesidades.	30 días	S/. 1000.00
	Definir roles y expectativas claramente: Realizar reuniones periódicas para clarificar las responsabilidades y objetivos de cada puesto, asegurando que todos comprendan lo que se espera de ellos.		Computadora, internet para acceder a Zoom, Microsoft Teams, o Google Meet: Realizar reuniones periódicas para discutir roles y expectativas, y aclarar dudas en tiempo real; Google Forms: Recoger opiniones sobre la claridad de roles y expectativas, y ajustar según las necesidades.	30 días	S/. 500.00

	Establecer un sistema de feedback o retroalimentación regular: Implementar revisiones de desempeño y sesiones de retroalimentación donde los empleados reciban comentarios constructivos sobre sus competencias y desempeño.		Computadora, internet para acceder a Google Forms, o Qualtrics: Recoger feedback anónimo de compañeros y supervisores sobre el desempeño de los empleados; Zoom, Microsoft Teams, o Google Meet: Facilitar reuniones uno a uno para discusiones de retroalimentación en un entorno cómodo.	30 días	S/. 100.00
13	Desarrollar programas de capacitación: Implementar programas de formación continua que se alineen con las necesidades de desarrollo de los empleados y las metas de la organización.	Gerente	Moodle: Para crear, gestionar y ofrecer cursos en línea que aborden las habilidades y competencias necesarias para los empleados. Google Forms: Para realizar encuestas y obtener retroalimentación sobre las necesidades de desarrollo de los empleados. Zoom o Microsoft Teams: Para llevar a cabo sesiones de capacitación en vivo, talleres y seminarios donde los empleados puedan interactuar y aprender en tiempo real. LinkedIn Learning o Coursera: Para ofrecer acceso a una amplia gama de cursos y recursos que los empleados pueden tomar para mejorar sus habilidades.	30 días	S/. 500.00
	Establecer canales de comunicación sobre oportunidades: Crear un sistema de comunicación regular que informe a los empleados sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional disponibles.		Microsoft Teams: Para crear canales dedicados donde se compartan regularmente actualizaciones sobre oportunidades de capacitación, cursos y eventos relacionados con el desarrollo profesional. Facebook: Para fomentar la interacción y el intercambio de información sobre oportunidades de desarrollo entre empleados, creando una comunidad activa. Google Forms: Para recoger opiniones	13 días	S/. 400.00

			sobre las oportunidades de desarrollo que los empleados consideran más relevantes y ajustar las comunicaciones en consecuencia.		
	Implementar planes de carrera individuales: Desarrollar un sistema que permita a cada empleado tener un plan de carrera personalizado, incluyendo objetivos de desarrollo y oportunidades de avance.		Moodle: Para ofrecer cursos y recursos que se alineen con los objetivos de desarrollo de cada empleado, permitiendo una formación personalizada. Power BI: Para analizar tendencias en el desarrollo de carrera dentro de la organización y ajustar los programas de capacitación y desarrollo en función de los resultados.	30 días	S/. 500.00
14	Realizar un diagnóstico de competencias: Evaluar las habilidades de los empleados y ajustar la asignación de tareas para que se alineen mejor con sus conocimientos.	Gerente	Computadora, internet para acceder a Google Forms; Recoger información sobre las autoevaluaciones de los empleados y las percepciones de sus compañeros; Moodle: Ofrecer cursos de capacitación y evaluar el progreso en habilidades específicas; Microsoft Teams: Facilitar la comunicación sobre competencias y roles, y fomentar el intercambio de conocimientos; LinkedIn Learning: Ofrecer recursos de aprendizaje personalizados basados en las competencias identificadas.	30 días	S/. 100.00
	Implementar programas de capacitación y desarrollo: Ofrecer formación continua que permita a los empleados mejorar y actualizar sus habilidades técnicas, alineándolas con las necesidades de la organización.		Computadora, internet para acceder a Learning LinkedIn Learning: Ofrecen cursos variados para mejorar habilidades técnicas y están actualizados con las últimas tendencias; Moodle: Gestionar el contenido de capacitación, seguimiento del progreso de los empleados y certificaciones; Zoom, Microsoft Teams: Organizar sesiones de formación en	30 días	S/. 500.00

			vivo sobre temas técnicos específicos; Google Forms: Recoger opiniones sobre la efectividad de los programas de capacitación y ajustar según las necesidades.		
	Establecer un sistema de reconocimiento: Crear un programa que reconozca y valore públicamente las contribuciones y logros de los empleados en el uso de sus habilidades técnicas.		Computadora, internet para acceder a Workplace by Facebook: Compartir reconocimientos públicamente y fomentar interacciones entre empleados; Google Forms: Recoger opiniones sobre el sistema de reconocimiento y ajustar según las preferencias de los empleados; Moodle: Incluir módulos sobre la importancia del reconocimiento en la cultura organizacional.	15 días	S/. 500.00
15	Realizar una encuesta de satisfacción sobre beneficios: Implementar encuestas para conocer las expectativas y necesidades de los empleados en relación con los beneficios laborales.	Gerente	Google Forms: Para diseñar y distribuir encuestas de satisfacción de manera sencilla, facilitando la recopilación de respuestas anónimas. Power BI: Para analizar y visualizar los resultados de las encuestas, permitiendo identificar tendencias y áreas de mejora en los beneficios ofrecidos. Microsoft Teams: Para informar a los empleados sobre la encuesta, fomentar la participación y crear un canal para responder preguntas relacionadas. Facebook: Para crear un espacio donde los empleados puedan discutir sus opiniones sobre los beneficios y sugerir mejoras.	15 días	S/. 100.00
	Actualizar y ampliar los beneficios ofrecidos: Evaluar y modificar la oferta de beneficios laborales para incluir opciones más atractivas, como flexibilidad		Google Forms: Para realizar encuestas a los empleados que evalúen la satisfacción con los beneficios actuales y recojan sugerencias sobre nuevas opciones que desearían. Power BI: Para analizar los datos recopilados sobre los	30 días	S/. 1000.00

	<p>laboral, programas de bienestar y beneficios de salud.</p>		<p>beneficios y evaluar la efectividad de las opciones existentes, así como identificar áreas de mejora. Microsoft Teams: Para informar a los empleados sobre las nuevas opciones de beneficios y recibir feedback en tiempo real sobre sus preferencias. Facebook: Para facilitar un espacio donde los empleados puedan discutir y sugerir nuevas ideas para beneficios, promoviendo una cultura participativa.</p>		
	<p>Mejorar la comunicación sobre beneficios: Crear una campaña de comunicación interna que informe a los empleados sobre todos los beneficios disponibles y cómo pueden acceder a ellos.</p>		<p>Microsoft Teams: Para crear canales dedicados donde se compartan actualizaciones sobre beneficios, incluyendo anuncios, preguntas frecuentes y recursos. YouTube: Para crear y compartir videos cortos que expliquen los beneficios de manera clara y visual, facilitando su comprensión. Zoom o Microsoft Teams: Para realizar sesiones en vivo donde se expliquen los beneficios y se resuelvan dudas, fomentando la interacción. Google Forms: Para recoger feedback sobre la efectividad de la comunicación y qué información adicional les gustaría recibir.</p>	<p>15 días</p>	<p>S/. 300.00</p>
	<p>Realizar una encuesta sobre incentivos: Implementar encuestas para recoger opiniones de los empleados sobre qué incentivos les gustaría recibir y qué valoran más.</p>		<p>Google Forms: Para crear y distribuir encuestas de manera sencilla y recopilar respuestas de forma anónima. Power BI: Para analizar los resultados de las encuestas y visualizar datos que ayuden a identificar tendencias y preferencias. Microsoft Teams: Para informar a los empleados sobre la encuesta, incentivar la participación y crear un</p>	<p>15 días</p>	<p>S/. 400.00</p>

16		Gerente	canal para resolver preguntas. Facebook: Para fomentar el diálogo sobre incentivos, permitiendo que los empleados compartan ideas y opiniones antes de la encuesta.		
	Diversificar los incentivos ofrecidos: Ampliar la oferta de incentivos adicionales, incluyendo opciones como días libres, bonos, programas de bienestar y reconocimiento.		Google Forms: Para recoger opiniones de los empleados sobre los incentivos que desean y evaluar la efectividad de los existentes. Power BI: Para analizar datos sobre el uso y la satisfacción con los diferentes incentivos ofrecidos, identificando oportunidades de mejora. Microsoft Teams: Para informar a los empleados sobre los nuevos incentivos disponibles y fomentar la participación activa en los programas. Facebook: Para facilitar la comunicación y el intercambio de ideas sobre los incentivos, permitiendo a los empleados expresar sus preferencias.	15 días	S/. 500.00
	Comunicar claramente los incentivos: Crear un plan de comunicación que explique claramente los incentivos disponibles y cómo los empleados pueden acceder a ellos, destacando su relación con el desempeño.		Microsoft Teams: Para crear canales específicos donde se compartan actualizaciones sobre incentivos, facilitando la interacción y el feedback en tiempo real. YouTube: Para crear y compartir videos explicativos que destaquen los incentivos y su relación con el desempeño, haciendo la información más accesible y atractiva. Microsoft Teams: Para llevar a cabo reuniones en vivo donde se presente la información sobre los incentivos y se respondan preguntas de los empleados. Facebook: Para crear espacios donde los empleados puedan hacer preguntas sobre los incentivos y compartir experiencias.	15 días	S/. 500.00

	<p>Revisar y mejorar la cobertura de los seguros médicos: Evaluar las pólizas actuales y negociar con proveedores para ofrecer una cobertura más amplia que satisfaga las necesidades de los empleados.</p>		<p>Google Forms: Para recopilar opiniones de los empleados sobre la cobertura de seguros médicos actual y sus necesidades específicas. Power BI: Para analizar datos sobre el uso de los seguros médicos, identificar tendencias y evaluar la satisfacción de los empleados. Microsoft Teams: Para facilitar la comunicación entre los empleados y el equipo de recursos humanos, permitiendo un flujo constante de preguntas y sugerencias sobre los seguros médicos. Facebook: Para permitir a los empleados discutir sus necesidades de seguros y compartir experiencias con diferentes proveedores.</p>	15 días	S/. 500.00
17	<p>Implementar sesiones informativas sobre beneficios: Organizar talleres o sesiones informativas donde se expliquen detalladamente los seguros médicos, sus beneficios y cómo utilizarlos.</p>	Gerente	<p>Zoom o Microsoft Teams: Para organizar talleres en línea donde los empleados puedan participar y hacer preguntas en tiempo real. Microsoft PowerPoint: Para crear presentaciones visuales que expliquen los beneficios de los seguros médicos de manera clara y atractiva. Google Forms: Para recoger feedback después de las sesiones, evaluando su efectividad y qué información adicional les gustaría recibir. Microsoft Teams: Para crear canales específicos donde se compartan recursos y se discutan los temas tratados en las sesiones informativas. Facebook: Para permitir a los empleados hacer preguntas y discutir sus inquietudes sobre los seguros médicos y otros beneficios.</p>	30 días	S/. 100.00

	<p>Establecer un canal de feedback o retroalimentación sobre beneficios: Crear un sistema para que los empleados puedan dar su opinión sobre los seguros médicos y sugerir mejoras, fomentando una cultura de participación.</p>		<p>Google Forms: Para crear encuestas periódicas donde los empleados puedan compartir sus opiniones y sugerencias sobre los seguros médicos. Microsoft Teams: Para establecer canales específicos donde los empleados puedan discutir y proporcionar feedback sobre los beneficios de manera informal. Facebook: Para crear un espacio donde los empleados puedan plantear sus inquietudes y sugerencias sobre los seguros médicos y otros beneficios.</p>	15 días	S/.100.00
	<p>Implementar programas de bienestar integral: Desarrollar e implementar iniciativas que incluyan actividades físicas, salud mental y equilibrio entre trabajo y vida personal.</p>	Gerente	<p>Computadora, internet para acceder a Zoom, Microsoft Teams o Google Meet: Para realizar clases de ejercicio en línea, meditación o talleres sobre salud mental; Moodle o Canvas: Para ofrecer cursos sobre salud mental, manejo del estrés y bienestar general; Microsoft Teams: Para crear canales dedicados al bienestar, donde se puedan compartir recursos, tips y motivación; Google Forms: Para recoger opiniones sobre las actividades implementadas y ajustar programas según las necesidades de los empleados; YouTube; Workplace by Facebook.</p>	30 días	S/.1000.00
18	<p>Evaluar y mejorar el ambiente de trabajo: Realizar una evaluación del entorno laboral y hacer ajustes necesarios para reducir el estrés y mejorar las condiciones de trabajo.</p>		<p>Computadora, internet para acceder a Google Forms: Para realizar encuestas que evalúen la satisfacción de los empleados con su entorno laboral y recoger sugerencias Microsoft Teams: Para facilitar la comunicación sobre problemas en el entorno</p>	15 días	S/.100.00

		de trabajo y fomentar una cultura de transparencia Zoom Para realizar reuniones donde se discutan los resultados de las evaluaciones y se propongan mejoras; Moodle o LinkedIn Learning: Para ofrecer formación sobre manejo del estrés, comunicación efectiva y trabajo en equipo.		
	Comunicación efectiva de los recursos de bienestar: Crear campañas de comunicación que informen a los empleados sobre los programas y beneficios disponibles para mejorar su bienestar.	Computadora, internet para acceder a Workplace by Facebook: Para compartir actualizaciones y fomentar la discusión sobre los programas de bienestar; Canva Para crear materiales visuales atractivos, como infografías, carteles y publicaciones para redes sociales; Zoom Para realizar sesiones informativas en vivo sobre los recursos de bienestar, permitiendo preguntas y respuestas; Google Forms YouTube.	15 días	S/.200.00
Total				S/. 28 400.00

12. Cronograma de Actividades

N°	Actividades	Inicio	Termino	2025															
				Enero				Febrero				Marzo				Abril			
				1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Revisar y adaptar los programas de capacitación: Realizar un diagnóstico de las necesidades formativas del equipo y adaptar los programas en consecuencia.	01/01/2025	31/01/2025	X	X	X	X												
	Implementar evaluaciones Post-capacitación: Establecer un sistema de evaluación que mida el impacto de la formación en el clima organizacional y en el desempeño del equipo.	01/01/2025	15/01/2025	X	X														
	Fomentar la aplicación práctica: Crear espacios de trabajo donde los empleados puedan aplicar lo aprendido en la formación, promoviendo proyectos colaborativos.	01/01/2025	30/01/2025	X	X	X	X												
2	Implementar evaluaciones de competencias: Realizar evaluaciones regulares de las habilidades y aptitudes de los empleados para identificar áreas de mejora y oportunidades de desarrollo.	01/01/2025	30/01/2025	X	X	X	X												
	Desarrollar programas de capacitación personalizados: Crear programas de capacitación específicos que se alineen con las necesidades de	01/01/2025	30/01/2025	X	X	X	X												

	los empleados y los objetivos organizacionales.																			
	Fomentar la formación: Implementar un programa de formación donde empleados más experimentados guíen a aquellos que deseen desarrollar sus habilidades.	01/01/2025	30/01/2025	X	X	X	X													
3	Revisar y actualizar programas de formación: Evaluar los programas de formación existentes y actualizarlos para que sean relevantes y alineados con las necesidades del equipo.	15/01/2025	15/02/2025			X	X	X	X											
	Incorporar actividades prácticas en la formación: Diseñar programas de formación que incluyan ejercicios prácticos y estudios de caso que permitan a los empleados aplicar lo aprendido.	15/01/2025	15/02/2025			X	X	X	X											
	Fomentar la participación activa: Crear incentivos para que los empleados participen en programas de formación, como reconocimientos o recompensas por completar cursos.	15/01/2025	15/02/2025			X	X	X	X											
4	Organizar actividades ejercicios y estrategias: Planificar y ejecutar actividades regulares para fortalecer la cohesión del equipo y fomentar relaciones cordiales.	15/01/2025	15/02/2025			X	X	X	X											
	Mejorar los canales de comunicación: Implementar herramientas y protocolos de	15/01/2025	15/02/2025			X	X	X	X											

	comunicación efectivos que faciliten el intercambio de información y reduzcan malentendidos.																		
	Establecer un programa de reconocimiento: Crear un sistema formal de reconocimiento que valore el esfuerzo y los logros de los empleados, promoviendo un ambiente positivo.	15/01/2025	15/02/2025			X	X	X	X										
	Sensibilización en inclusión: Crear materiales informativos (folletos, infografías, videos) que expliquen qué es la inclusión, por qué es importante y cómo contribuye a un buen clima organizacional.	15/01/2025	15/02/2025			X	X	X	X										
5	Mejorar la comunicación interna: Desarrollar un plan de comunicación para informar sobre iniciativas de inclusión, en los canales digitales y reuniones.	15/01/2025	31/01/2025			X	X												
	Crear un comité que ayude a realizar sensibilización: sobre la importancia de que la empresa practique un buen clima organizacional.	15/01/2025	31/01/2025			X	X												
	Implementar herramientas de comunicación: Introducir plataformas digitales (como intranets o aplicaciones de mensajería) que faciliten la comunicación y el acceso a la información.	15/01/2025	15/02/2025			X	X	X	X										

6	Formar a los líderes en comunicación: Capacitar a los gerentes y líderes sobre cómo comunicar de manera clara y efectiva, asegurando que la información se transmita adecuadamente.	15/01/2025	15/02/2025			X	X	X	X											
	Realizar encuestas periódicas: Implementar encuestas regulares para recoger feedback o retroalimentación de los empleados sobre la comunicación interna y ajustar estrategias según los resultados.	15/01/2025	31/01/2025			X	X													
7	Fomentar la transparencia organizacional: Establecer políticas que promuevan la comunicación abierta sobre decisiones y cambios en la organización.	15/01/2025	31/01/2025			X	X													
	Capacitación en liderazgo: Ofrecer programas de capacitación para líderes sobre cómo construir confianza y ser coherentes en sus acciones.	01/02/2025	28/02/2025					X	X	X	X									
	Crear espacios de diálogo regular: Implementar reuniones periódicas donde los empleados puedan compartir sus inquietudes y sugerencias en un ambiente seguro.	01/02/2025	15/02/2025					X	X											
	Definir claramente roles y responsabilidades: Implementar un proceso para clarificar y comunicar las funciones de cada miembro del equipo.	01/02/2025	28/02/2025					X	X	X	X									

8	Mejorar los canales de comunicación: Introducir herramientas y prácticas que faciliten la comunicación efectiva, como reuniones regulares y plataformas digitales.	01/02/2025	15/02/2025					X	X											
	Capacitación en resolución de conflictos: Ofrecer formación a los empleados sobre cómo manejar y resolver conflictos de manera constructiva.	01/02/2025	28/02/2025					X	X	X	X									
9	Implementar un programa de reconocimiento: Establecer un sistema formal para reconocer y recompensar a los empleados por sus logros y contribuciones.	01/02/2025	15/02/2025					X	X											
	Ofrecer oportunidades de desarrollo profesional: Crear programas de capacitación y desarrollo de habilidades, así como planes de carrera claros para los empleados.	01/02/2025	28/02/2025					X	X	X	X									
	Fomentar un ambiente de trabajo positivo: Realizar actividades diseñadas para fortalecer la cohesión y el trabajo en equipo entre los miembros de un grupo como Juegos de resolución de problemas, deportes en equipo que fomentan la colaboración y encuestas de clima laboral para identificar y abordar problemas,	01/02/2025	28/02/2025					X	X	X	X									

	promoviendo un entorno de apoyo y colaboración.																		
10	Revisar políticas de contratación: Evaluar y modificar las políticas de contratación para aumentar la oferta de contratos indefinidos, alineándose con las expectativas de los empleados.	15/02/25	15/03/25							X	X	X	X						
	Ofrecer programas de desarrollo profesional: Implementar programas de capacitación y desarrollo que demuestren el compromiso de la organización con el crecimiento de los empleados.	15/02/25	15/03/25							X	X	X	X						
	Establecer un programa de evaluación de satisfacción: Crear un sistema de encuestas y entrevistas para medir regularmente la satisfacción laboral y ajustar políticas en función de los resultados.	15/02/25	15/03/25							X	X	X	X						
11	Implementar programas de comunicación efectiva: Capacitar a los empleados y a los líderes en habilidades de comunicación efectiva para mejorar la interacción y el entendimiento mutuo.	15/02/25	15/03/25							X	X	X	X						
	Establecer un sistema de reconocimiento: Crear un programa formal para reconocer los logros y esfuerzos de los empleados, fomentando un ambiente positivo y motivador.	15/02/25	28/02/25								X	X							

	Capacitación en liderazgo: Ofrecer formación a los líderes sobre estilos de liderazgo participativos y la importancia de construir relaciones de confianza con su equipo.	15/02/25	15/03/25							X	X	X	X						
12	Implementar programas de formación y desarrollo: Ofrecer capacitaciones regulares para que los empleados mejoren sus habilidades y se sientan más seguros en sus competencias.	15/02/25	15/03/25							X	X	X	X						
	Definir roles y expectativas claramente: Realizar reuniones periódicas para clarificar las responsabilidades y objetivos de cada puesto, asegurando que todos comprendan lo que se espera de ellos.	15/02/25	15/03/25								X	X	X	X					
	Establecer un sistema de feedback o retroalimentación regular: Implementar revisiones de desempeño y sesiones de retroalimentación donde los empleados reciban comentarios constructivos sobre sus competencias y desempeño.	15/02/25	15/03/25								X	X	X	X					
	Desarrollar programas de capacitación: Implementar programas de formación continua que se alineen con las necesidades de desarrollo de los empleados y las metas de la organización.	15/02/25	15/03/25								X	X	X	X					

13	Establecer canales de comunicación sobre oportunidades: Crear un sistema de comunicación regular que informe a los empleados sobre las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional disponibles.	15/02/25	28/02/25								X	X							
	Implementar planes de carrera individuales: Desarrollar un sistema que permita a cada empleado tener un plan de carrera personalizado, incluyendo objetivos de desarrollo y oportunidades de avance.	15/02/25	15/03/25									X	X	X	X				
14	Realizar un diagnóstico de competencias: Evaluar las habilidades de los empleados y ajustar la asignación de tareas para que se alineen mejor con sus conocimientos.	01/03/25	30/03/25										X	X	X	X			
	Implementar programas de capacitación y desarrollo: Ofrecer formación continua que permita a los empleados mejorar y actualizar sus habilidades técnicas, alineándolas con las necesidades de la organización.	01/03/25	30/03/25											X	X	X	X		
	Establecer un sistema de reconocimiento: Crear un programa que reconozca y valore públicamente las contribuciones y logros de los empleados en el uso de sus habilidades técnicas.	01/03/25	15/03/25											X	X				
	Realizar una encuesta de satisfacción sobre beneficios:	01/03/25	15/03/25											X	X				

	Implementar encuestas para conocer las expectativas y necesidades de los empleados en relación con los beneficios laborales.																		
15	Actualizar y ampliar los beneficios ofrecidos: Evaluar y modificar la oferta de beneficios laborales para incluir opciones más atractivas, como flexibilidad laboral, programas de bienestar y beneficios de salud.	01/03/25	30/03/25									X	X	X	X				
	Mejorar la comunicación sobre beneficios: Crear una campaña de comunicación interna que informe a los empleados sobre todos los beneficios disponibles y cómo pueden acceder a ellos.	01/03/25	15/03/25									X	X						
	Realizar una encuesta sobre incentivos: Implementar encuestas para recoger opiniones de los empleados sobre qué incentivos les gustaría recibir y qué valoran más.	01/03/25	15/03/25									X	X						
16	Diversificar los incentivos ofrecidos: Ampliar la oferta de incentivos adicionales, incluyendo opciones como días libres, bonos, programas de bienestar y reconocimiento.	01/03/25	15/03/25									X	X						
	Comunicar claramente los incentivos: Crear un plan de comunicación que explique claramente los incentivos disponibles y cómo los empleados pueden acceder	01/03/25	15/03/25									X	X						

	necesarios para reducir el estrés y mejorar las condiciones de trabajo.																		
	Comunicación efectiva de los recursos de bienestar: Crear campañas de comunicación que informen a los empleados sobre los programas y beneficios disponibles para mejorar su bienestar.	15/04/25	30/04/25															X	X

VI. Conclusiones

Se estableció una propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group SRL, Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024 tiene como meta fundamental aumentar la satisfacción laboral de los empleados, lo que resulta esencial para fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo. Al implementar estrategias centradas en la comunicación, el reconocimiento y el desarrollo profesional, se espera no solo elevar la moral del equipo, sino también mejorar la eficiencia y la calidad del servicio ofrecido. Esta mejora en el clima organizacional no solo beneficiará a los trabajadores, sino que también fortalecerá la competitividad y sostenibilidad de la empresa en el mercado del transporte de carga.

En la investigación se definió las características de la experiencia laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group SRL, que casi siempre la formación laboral recibida por los empleados afecta negativamente; que las aptitudes y habilidades desarrolladas a través de la capacitación impactan directamente en los procesos, interacciones y comportamientos entre los miembros del equipo de trabajo generando tensiones, además los conocimientos adquiridos durante la formación no siempre son los adecuados para el desempeño eficiente de sus funciones que influye en el clima organizacional. El motivo principal de estos problemas se encuentra en que la formación laboral que reciben los empleados que no está adecuadamente alineada a las necesidades del entorno de trabajo de la empresa.

En el estudio se describió las características del ambiente laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group SRL. que casi siempre fomentan las relaciones laborales cordiales y que algunas veces la organización aplica iniciativas para promover la inclusión del clima organizacional entre empleados. El motivo es la falta de una estrategia continua y consistente para promover la inclusión y el bienestar de los empleados que impide que estas acciones tengan un efecto más amplio y sostenible.

En la tesis se determinó las características de la dinámica del trabajo en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group SRL, que muy pocas veces existe la comunicación interna, que casi siempre hay construcción de confianza entre empleados y

trabajo en equipo. La falta de canales de comunicación claros y una estrategia organizada para promover el intercambio de información dentro del equipo dificultan la alineación de objetivos y el flujo adecuado de información. Esto genera a pesar de los esfuerzos por mejorar la confianza y el trabajo conjunto, la falta de comunicación efectiva limite el alcance y los beneficios de estas iniciativas.

En la investigación se definió las características de la estabilidad laboral de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group SRL, que muy pocas veces perciben la permanencia en el trabajo, casi siempre existe el contrato indefinido y la relación laboral con sus superiores y compañeros. Por la falta de medidas claras que fomenten el compromiso y la motivación de los empleados, como oportunidades de crecimiento profesional, reconocimiento dentro de la empresa, lo cual genera inseguridad, estabilidad en el empleo.

En el estudio se describió las características del crecimiento profesional de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group SRL, que algunas veces sus competencias laborales están a su nivel de satisfacción laboral, casi siempre le ofrecen las oportunidades de superación profesional, nunca sus conocimientos y habilidades técnicas están a su nivel de satisfacción que aseguran alinearse con las necesidades del puesto. Por falta de una formación técnica más específica y actualizada, lo que impide que las habilidades de los empleados se ajusten adecuadamente a los requerimientos cambiantes de sus funciones, generando una percepción de insatisfacción con su preparación profesional.

En la investigación se describió las características de la compensación laboral de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group SRL, que casi siempre los beneficios laborales, los incentivos adicionales son ofrecidos por la empresa y algunas veces los seguros médicos. Por falta de una política constituida y consistente de beneficios a limitaciones presupuestarias que impiden la implementación de un sistema de seguros médicos accesible para todos los empleados de forma continua.

En el estudio se determinó las características de las condiciones laborales en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group SRL, que algunas veces el

bienestar de los empleados en su nivel de satisfacción laboral. Por falta de un guía integral y estable en la gestión del bienestar laboral, lo que provoca que las condiciones de trabajo no siempre estén alineadas con las expectativas y necesidades de los empleados físicas, emocionales y profesionales.

En la investigación se elaboró una propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group SRL., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024 con el objetivo de aumentar el bienestar de los empleados y la satisfacción laboral de sus empleados. Este plan busca identificar áreas de oportunidad dentro del ambiente de trabajo y aplicar estrategias que favorezcan la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, el reconocimiento del esfuerzo y otros factores que contribuyen a una mayor satisfacción laboral. Al implementar estas iniciativas, se espera no solo crear un ambiente laboral más saludable y motivador, sino también potenciar el rendimiento y la integración del equipo.

VII. Recomendaciones

Implementar un plan de acción que incluya estrategias de clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group SRL, distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024 tiene como meta fundamental aumentar la satisfacción laboral de los empleados, lo que resulta esencial para fomentar un ambiente de trabajo saludable y productivo. Al implementar estrategias centradas en la comunicación, el reconocimiento y el desarrollo profesional, se espera no solo elevar la moral del equipo, sino también mejorar la eficiencia y la calidad del servicio ofrecido. Esta mejora en el clima organizacional no solo beneficiará a los trabajadores, sino que también fortalecerá la competitividad y sostenibilidad de la empresa en el mercado del transporte de carga.

Hacer un procedimiento de retroalimentación continua, donde los empleados puedan expresar sus necesidades de capacitación y la empresa pueda ajustar sus programas formativos de manera más flexible y dinámica. Este enfoque contribuirá a mejorar el desempeño laboral, el clima organizacional y la satisfacción de los empleados, optimizando así la productividad de la empresa.

Realizar una estrategia organizada a largo plazo para fomentar la inclusión y el bienestar de los empleados. Esta estrategia debe ser consistente, con acciones claras y medibles que involucren a todos los niveles de la organización, incluir la capacitación continua en temas de diversidad e inclusión. Además, es beneficioso establecer canales de comunicación más efectivos que permitan a los empleados expresar sus inquietudes y sugerencias sobre el clima organizacional, para asegurar que las iniciativas adoptadas sean relevantes y adaptadas a sus necesidades.

Establecer un proceso de comunicación interna clara y efectiva que permita un flujo constante de información entre los empleados y las distintas áreas de la empresa. Es fundamental que la organización implemente canales formales de comunicación, como reuniones regulares de equipo, plataformas digitales de colaboración y herramientas de gestión de proyectos, que faciliten el intercambio de información y la alineación de objetivos. Además, promover una cultura de comunicación abierta y transparente, donde los

empleados se sientan cómodos compartiendo ideas, retroalimentaciones y donde los líderes se aseguren de que la información importante llegue a todos los niveles de la organización.

Fortalecer la estabilidad laboral y fomentar el compromiso de los empleados, con la creación de programas de desarrollo profesional que ofrezcan oportunidades de capacitación y crecimiento dentro de la empresa, así como un sistema formal de reconocimiento que valore los logros y el desempeño de los empleados. Además, es importante establecer mecanismos de retroalimentación periódica que permitan identificar las necesidades y preocupaciones de los trabajadores, creando un entorno en el que se perciba un compromiso mutuo entre la empresa y sus colaboradores. Al fortalecer el sentido de permanencia, mejorar las oportunidades de crecimiento y reconocer el esfuerzo de los empleados, la empresa podrá aumentar la motivación, reducir la inseguridad laboral y promover una cultura organizacional más sólida y estable.

Desarrollar un plan de formación técnica continua y especializada, alineado con las necesidades y avances del sector de transporte de carga por carretera. Este plan debe ofrecer a los empleados oportunidades para actualizar y perfeccionar sus conocimientos y habilidades técnicas, asegurando que se ajusten a los requerimientos específicos de sus roles y a los cambios en el entorno laboral. La creación de un sistema de capacitación más constituido y actualizado contribuiría a aumentar la satisfacción laboral, mejorar el rendimiento de los empleados y asegurar que sus habilidades estén en constante adaptación a las necesidades del puesto y de la empresa

Crear una política formal de compensación y beneficios que incluya un sistema de seguros médicos accesible para todos los empleados para superar las limitaciones presupuestarias, la empresa podría considerar la opción de contratar un seguro médico grupal que ofrezca una cobertura básica para todos los empleados, complementado con opciones adicionales de cobertura para aquellos que deseen adquirir más beneficios a un costo compartido. realizar una revisión periódica de los beneficios ofrecidos, con el fin de adaptarlos a las nuevas necesidades del personal y garantizar su sostenibilidad a largo plazo.

Implementar un plan completo y sostenible de bienestar laboral que contemple las necesidades físicas, emocionales y profesionales de los empleados, debe incluir la creación

de programas enfocados en la salud física, como revisiones médicas periódicas, mejoras en las condiciones ergonómicas del lugar de trabajo y actividades que fomenten la actividad física. Además, establecer medidas de apoyo emocional, como talleres de gestión del estrés, programas de bienestar psicológico y la promoción de un ambiente de trabajo positivo. En el ámbito profesional, sería importante ofrecer oportunidades de desarrollo y crecimiento, mediante capacitación continua y planes de carrera que alineen las expectativas personales con los objetivos organizacionales.

Realizar el plan de mejora del clima organizacional de manera progresiva, estableciendo plazos claros para la ejecución de cada estrategia. Es importante que, al implementar las acciones propuestas, se asignen responsables dentro de la empresa que den seguimiento y aseguren que las iniciativas de comunicación, reconocimiento y desarrollo profesional se lleven a cabo de forma consistente y efectiva. Además, la empresa establezca mecanismos de retroalimentación periódica, como encuestas de satisfacción laboral o grupos focales, para evaluar la percepción de los empleados sobre los cambios implementados y ajustar las estrategias según sea necesario.

Referencias bibliográficas

- Álvaro, A. (2024) Todas las claves sobre los incentivos en la nómina.
<https://factorialhr.es/blog/incentivos-nomina/#:~:text=Estos%20se%20entregan%20en%20dinero,beneficios%20generados%20por%20el%20trabajador.>
- Antoranz, E. (2024) Compensación laboral: tipos, políticas e importancia.
<https://www.grupocastilla.es/compensacion-laboral/>
- Asana (2024) La colaboración en el trabajo: 11 opciones para mejorar el rendimiento del equipo.
<https://asana.com/es/resources/collaboration-in-the-workplace>
- Azkue, I. (2023). *Clima organizacional*. Enciclopedia Humanidades. Recuperado el 9 de septiembre de 2024 de 29 de mayo de 2023.
<https://humanidades.com/clima-organizacional/>
<https://humanidades.com/clima-organizacional/#ixzz8lZzA4eFc>
- Azkue, I. (2024). *Comunicación interna*. Enciclopedia Concepto. Recuperado el 19 de octubre de 2024.
<https://concepto.de/comunicacion-interna/>
- BalamBe. Com (2024) Construcción de confianza en el equipo.
<https://www.balambe.com/construcci%C3%B3n-de-confianza-en-el-equipo-0#:~:text=El%20taller%20de%20construcci%C3%B3n%20de,confianza%20respeto%20y%20actitud%20positiva.>
- Bastidas, A. R. J., Angosto, S. S., & Martínez, M. A. (2020). *Monitores deportivos, Satisfacción Laboral*. En su revista Euroamericana de ciencias del Deporte de la Universidad de Murcia, España.
<https://digitum.um.es/digitum/handle/10201/94563>
- BasuMallick, Ch. (2021) ¿Qué es la satisfacción laboral? Definición, factores, importancia, estadísticas y ejemplos.
<https://www.spiceworks.com/hr/engagement-retention/articles/what-is-job-satisfaction/>
- Bernal, P. S. (2024) La importancia de la formación en prevención de riesgos laborales en los trabajadores.

<https://www.prolaboral.com/es/blog/la-importancia-de-la-formacion-en-prevencion-de-riesgos-laborales-en-los-trabajadores.html#:~:text=Mayor%20conciencia%20de%20riesgos%3A%20La,probabilidad%20de%20accidentes%20y%20lesiones.>

Bizneo (2024) 5 factores que influyen en la satisfacción laboral.

<https://www.bizneo.com/blog/satisfaccion-laboral/#:~:text=Podemos%20definir%20la%20satisfacci%C3%B3n%20laboral,cuestiones%20que%20abordaremos%20m%C3%A1s%20adelante.>

Bizneo (2024) Cultura organizacional: qué es y cómo definirla correctamente.

<https://www.bizneo.com/blog/cultura-organizacional/>

Bravo, R. L. M., Egusquiza, R. M. J., Ruiz, C. M., & Manrique, N. M. A. L. (2023). Clima organizacional en las pymes del sector comercio de la ciudad de Ayacucho. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 171–184.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.12>

Brandan T. (2024) Cómo redactar la experiencia laboral en un currículum: Ejemplos

<https://zety.es/blog/experiencia-laboral/#:~:text=La%20experiencia%20laboral%20es%20un,tu%20estancia%20en%20cada%20empresa.>

Budon, A. (2024) 7 Consejos empresariales para mejorar la satisfacción laboral.

<https://www.bitrix24.es/articulos/7-consejos-empresariales-para-mejorar-la-satisfaccion-laboral.php>

Budon, A. (2024) 7 Generar confianza en los equipos: 10 formas de establecer la credibilidad en el liderazgo.

<https://www.bitrix24.es/articulos/generar-confianza-en-los-equipos-10-formas-de-establecer-la-credibilidad-en-el-liderazgo.php>

Bustelo, G. (2023) ¿Qué es la prevención de riesgos laborales?

https://www.seguridad-laboral.es/actualidad/que-es-la-prevencion-de-riesgos-laborales_20230613.html

Cabanilla, G. G., C. C. C., & V. C. V. C. (2022). *Satisfacción Laboral como determinante de la productividad del capital humano*. En su revista científica de la Universidad de Cienfuegos, de la universidad tecnológica empresarial de Guayaquil, Ecuador.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403

- Cacha, V. Z. S. (2023). *Satisfacción Laboral y su relación con el Desempeño Laboral del personal de una empresa Constructora, Huaraz, 2023*. En su tesis de Maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción de la Universidad Cesar vallejo, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/130988>
- Camino, Q. L. L. (2022). *Propuesta de mejora del Clima Laboral para la Gestión de Calidad de la mype Cetpro Crear, Juliaca, 2022*. En su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/32322>
- Campo, R. M. J. (2023). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del personal docente en la I.E. Particular Sigma nivel Primaria – Jauja 2023*. En su tesis de licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú.
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/34767/CLIMA_ORGANIZACIONAL_CAMPO_RUIZ_MILY_JEMINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Candelario, M. (2024) 20 dinámicas de trabajo en equipo divertidas que encantarán a los empleados
<https://preply.com/es/blog/b2b-dinamicas-de-trabajo-en-equipo/>
- Canepa, M. F. (2024). *La importancia de las MYPES en el Perú*.
<https://idealex.press/la-importancia-de-las-mypes-en-el-peru>.
- Carranza, A. (2023) Estabilidad laboral: ¿Cómo garantizar el compromiso a través de la retención del talento?
<https://www.crehana.com/blog/gestion-talento/estabilidad-laboral/>
- Castro, A. (2020) Importancia de la confianza dentro del equipo de trabajo.
<https://openwebinars.net/blog/importancia-confianza-equipo-trabajo/>
- Ceipa (2024) Logra tu crecimiento profesional: guía para el éxito.
<https://ceipa.edu.co/como-lograr-un-crecimiento-profesional/>
- Clavijo, C. (2024) Incentivo: que son, tipos y ejemplos.
<https://blog.hubspot.es/sales/incentivos>
- Céspedes, S. D. M. (2023). *Relación del Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en una empresa de transportes de la ciudad de Yopal (Casanare-Colombia)*. En su tesis de grado de Licenciatura para optar el título de Psicólogo de la Universidad Santo Tomás, Colombia.

<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/52032>

Cigna Healthcare (2024) Como funcionan los seguros de salud.

<https://www.cigna.com/es-us/knowledge-center/how-health-insurance-works>

Clark, S. (2023) ¿Por qué es importante la inclusión? Cinco razones para luchar por un lugar de trabajo inclusivo.

<https://www.reworked.co/leadership/5-reasons-why-your-company-should-be-more-inclusive/>

Coll, M.F. (2021) Capacitación laboral

<https://economipedia.com/definiciones/capacitacion-laboral.html>

Cornet, G. (2021) La importancia de la satisfacción laboral para alcanzar el éxito.

<https://www.actionproject.es/blog/satisfaccion-laboral-alcanzar-exito#:~:text=Un%20trabajador%20satisfecho%20implica%20que,satisfechos%20trabajamos%20m%C3%A1s%20y%20mejor.>

Cortes, D. (2023). ¿Qué son las relaciones laborales?

<https://empleabilidad.cayetano.edu.pe/noticias/que-son-las-relaciones-laborales/#:~:text=Las%20relaciones%20laborales%20son%20comunicaciones,honorario%20garantizado%20por%20el%20segundo.>

Cortes, D. (2024) ¿Qué son las condiciones de trabajo?

<https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-condiciones-de-trabajo.html>

Cortes, N. (2023). Importancia de la Experiencia Laboral en tu CV: Consejos y Estrategias.

<https://www.geovictoria.com/es-mx/blog/operaciones/experiencia-laboral/>

Cvzen (2024) Desarrollo profesional: Definición e importancia en 2024.

<https://cvzen.es/blog/desarrollo-profesional>

Dávila, M. R. C., Agüero, C. E. D. C., Ruiz, N. J. L., & Guanilo, P. C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 663–677.

<https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>

Daza, C. A., Beltrán, G. L. de J., & Silva, R. W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*, 29(1), 65–76.

<https://doi.org/10.18359/rfce.4233>

Deel (2024) ¿Qué son los beneficios laborales?

<https://www.deel.com/es/glosario/beneficios-laborales/>

- Douglas da Silva (2021) 17 tipos de incentivos laborales para retener empleados
<https://www.zendesk.com.mx/blog/tipos-incentivos-laborales/>
- Escuela británica de artes creativas y tecnología (2023) 12 tipos de conocimiento.
<https://ebac.mx/blog/tipos-de-conocimiento#:~:text=Se%20refiere%20al%20conocimiento%20adquirido,no%20requiere%20la%20verificaci%C3%B3n%20cient%C3%ADfica.>
- Escuela ELBS (2021) Comunicación fluida en la empresa: ventajas y consejos.
<https://escuelaelbs.com/comunicacion-fluida-clave-exito/>
- Espínola, J. P. (2024) Conocimiento. Enciclopedia Concepto. Recuperado el 14 de octubre de 2024
<https://concepto.de/conocimiento/#ixzz8ob7Qd1Ly>
- Espinoza, C. R. J., Sánchez, C. M. R., Velasco, T. M. A., Gonzales, S. A., Romero, C. R., & Mory, C. W. E. (2023). *Metodología y Estadística en la Investigación Científica*.
<https://puertomaderoeditorial.com.ar/index.php/pmea/catalog/book/17>
- Esquivel, H. J., Martínez, P. G., & Silva, H. F. (2020). *Clima Organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición*.
<https://www.cienciasdeladocumentacion.cl/index.php/csdoc/article/view/146>
- Erismann, R. (2024) Beneficios y requisitos del contrato indefinido: Todo lo que debes saber
<https://www.shiftbase.com/es/glosario/contrato-indefinido>
- Factorial (2024) Todas las claves sobre el contrato indefinido: que es y tipos.
<https://factorialhr.es/blog/que-es-contrato-indefinido-ejemplo-pdf/>
- Fernández, M. (2024) Qué es el trabajo colaborativo, definición, características y cómo implementarlo.
<https://factorial.mx/blog/que-es-el-trabajo-colaborativo/>
- Figueiras, S. (2021) ¿Cómo mantener buenas relaciones laborales?
<https://www.ceupe.mx/blog/como-mantener-buenas-relaciones-laborales.html>
- Firstworkplaces (2023) ¿Qué es el clima organizacional y por qué es importante?
<https://www.firstworkplaces.com/blog-de-first/que-es-el-clima-organizacional-y-por-que-es-importante/>
- Flores, P. T. B. (2020). *Satisfacción Laboral de los trabajadores de las mypes, sector servicios, rubro Servis– Caso: Inversiones Amotape J Y J S.C.R.L – Tumbes, año 2020*. En su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú.

- https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/25225/SATISFACCION_LABORAL_FLORES_PORRAS_TATIANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Flores, V. I. R. (2020). *La Gestión de Recursos humanos y la Satisfacción Laboral de los colaboradores de la empresa Tecnocar EIRL. Huánuco, 2020*. En su tesis de licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú
- https://repositorio.uladech.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.13032/19312/GESTION_RECURSOS_HUMANOS_FLORES_VILLANUEVA_IVAN_RAYMUNDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Fuentes, V. A. F. (2024) La comunicación interna y su impacto organizacional para lograr resultados
- <https://www.questionpro.com/blog/es/comunicacion-interna-impacto-2/#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20interna%20es%20la,es%20cada%20vez%20m%C3%A1s%20r%C3%A1pido.>
- Gamarra, G. (2024) ¿Qué es la inclusión laboral y su importancia en tu empresa?
- <https://factorialhr.es/blog/inclusion-laboral-diversidad/#:~:text=La%20inclusi%C3%B3n%20laboral%20es%20el,condiciones%20econ%C3%B3micas%20sociales%20y%20culturales.>
- Gamarra, G. (2024) ¿Qué son los recursos humanos? Repasamos conceptos.
- <https://factorialhr.es/blog/que-son-recursos-humanos-definicion/>
- Gamarra G. (2024) Las competencias laborales más demandas para este año.
- <https://factorialhr.es/blog/competencias-laborales/#:~:text=Destrezas%20habilidades%20actitudes%20y%20aptitudes,que%20conocemos%20como%20competencias%20laborales.>
- Gamarra, G. (2024) Tipos de ambiente laboral y cómo gestionarlo
- <https://factorialhr.es/blog/ambiente-laboral/>
- Gamarra, G. (2024) Equipo de trabajo exitoso: sus características y beneficios
- <https://factorialhr.es/blog/8-caracteristicas-equipo-trabajo-exitoso/#:~:text=El%20equipo%20de%20trabajo%20se,com%C3%BAn%20con%20las%20metas%20empresariales.>
- Gamboa, G. E. A. (2023). *Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la I.E.P. Raúl Paredes, Ayacucho, 2023*. En su tesis de Licenciatura de Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú.
- <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/35291>

- García, M. K. E., & Vanga, A. M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 548–567. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444>
- García, R. M., Vesga, R. J. J., & Gómez, R. C. A. (2020). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Gómez, D. (2023) Que es la satisfacción laboral (y cómo medirla y mejorarla). <https://blog.hubspot.es/service/satisfaccion-laboral>
- Gómez, D. (2023) Clima laboral: definición, importancia, factores y tipos <https://blog.hubspot.es/service/que-es-clima-laboral>
- Gómez, D. (2023) Qué es el desarrollo profesional, cómo crear un plan y ejemplos. <https://blog.hubspot.es/marketing/que-es-desarrollo-profesional>
- Gonzales, A. Y. P. (2024). *Propuesta de mejora de la Gestión de Calidad y Clima Organizacional de una micro empresa de rubro mantenimiento y reparación de vehículos, Huaraz, 2024*. En su tesis de licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/37713/CALIDAD_CLIMA_GONZALES_ALBERTO_YHOSIMAR_PATRICIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Govea, A. K., & Zuñiga Briones Doménica. (2020). *El Clima Organizacional como factor en la Satisfacción Laboral de una empresa de servicios*. En su revista digital de investigación & negocios de la universidad católica Santiago de Guayaquil, Ecuador. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Grupo Castilla (2024) Relaciones laborales: porque son importantes, tipos y ventajas. <https://www.grupocastilla.es/relaciones-laborales/>
- Hadi, M. M. M., Martel, C. C. P., Huayta, M. F. T., Rojas, L. C. R., & Arias, G. J. L. (2023). Metodología de la investigación: In *Metodología de la investigación: Guía para el proyecto de tesis*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.073>
- Hernández, L. (2024) Que es el bienestar laboral: Tipos e indicadores de bienestar laboral. <https://nailted.com/blog/es/que-es-el-bienestar-laboral-tipos-y-objetivos/>
- Ibáñez, C. (2024) Clima organizacional: Que es y su importancia en el éxito sostenible. <https://www.buk.co/blog/que-es-el-clima-organizacional-y-su-importancia-en-el-exito-sostenible>

- Ibáñez, C. (2024) ¿Qué es la satisfacción en el trabajo?
<https://www.buk.co/blog/que-es-la-satisfaccion-en-el-trabajo>
<https://www.buk.co/blog/que-es-el-clima-organizacional-y-su-importancia-en-el-exito-sostenible>
- Ilacademy (2022) ¿Cómo se define la estabilidad laboral y que debes hacer para alcanzarla?
<https://www.ilcademy.com/blog/estabilidad-laboral/>
- Issa, C. V. (2022) La inclusión laboral: ¿Qué es y por qué tiene que importarnos?
<https://blogs.iadb.org/trabajo/es/la-inclusion-laboral-que-es-y-por-que-tiene-que-importarnos/>
- Julio, Q. P. del C. (2020). Importancia del modelo de Gestión Empresarial para las organizaciones modernas. *Revista Enfoques*, 4(16), 272–283.
<https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.99>
- Landeo, A. I. M. (2022). *Satisfacción Laboral en las micro y pequeñas Empresas rubro ejecutor de obras: Caso empresa Florimax S.A.C. Distrito de Vilcas Huamán, Ayacucho, 2020*. En su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú.
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/31901/CONDICIONES_DE_TRABAJO_MOTIVACION_Y_SATISFACCION_LABORAL_LANDEO_ALMEIDA_IRWIN_MAQUIEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lapzo (2024) Habilidades y Aptitudes: Diferencia, ejemplos e importancia en el desarrollo de talento.
<https://www.lapzo.com/blog/gestion-del-talento/habilidades-y-aptitudes>
- Lapzo (2024) 7 ejemplos de competencias laborales más demandadas.
<https://www.lapzo.com/blog/desarrollo-por-competencias/competencias-laborales-ejemplos>.
- Larrosa, J. (2024) ¿Qué son las relaciones laborales?
[https://payfit.com/es/contenido-practico/relaciones-laborales/#:~:text=Se%20considera%20como%20relaci%C3%B3n%20laboral,%20C%20ya%20sea%20f%C3%ADsica%20\(p](https://payfit.com/es/contenido-practico/relaciones-laborales/#:~:text=Se%20considera%20como%20relaci%C3%B3n%20laboral,%20C%20ya%20sea%20f%C3%ADsica%20(p)
- León, P. K. K. (2021). *Clima Organizacional de las empresas constructoras del Distrito de Chimbote, 2021*. En su tesis de Licenciatura de la Universidad Cesar Vallejo, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74933#:~:text=Concluyendo%20que%20el%20nivel%20de,laboral%20bueno%2Dregular%20el%20cual>

- Lerma González, H. D. (2022). Metodología de la investigación – 6ta edición (Edición en español). Bogotá: Ecoe Ediciones S.A.S.
- López, N. A. A. (2021). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral: Propuesta Metodológica para la Universidad Politécnica Salesiana sede Guayaquil*. En su tesis de Maestría en Administración de Empresas de la Universidad Politécnica Salesiana, Ecuador. <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/19811>
- López, M. (2024). ¿Qué es la formación profesional? Descubre su importancia para la empleabilidad.
<https://blogs.upn.edu.pe/carreras-para-adultos-que-trabajan/2024/06/03/que-es-la-formacion-profesional/>
- Lumapps, M. H. (2024) ¿Por qué es importante la comunicación interna para tu negocio?
<https://www.lumapps.com/internal-communication/internal-communications-benefits/>
- Maguiña, M. A. G., & Alarcón, C. G. K. (2021). *La Comunicación Organizacional y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa Cevive E.I.R.L. Huaraz-2019*. En su tesis de Licenciatura en ciencias de la comunicación de la universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Perú.
<http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/5904>
- Manatal (2024) permanencia de los empleados
<https://www.manatal.com/es/glossary/employee-tenure>
- Mandomedio (2023) ¿Qué beneficios trae medir el clima organizacional?
<https://mandomedio.com/colombia/blog/que-beneficios-trae-medir-el-clima-organizacional/>
- Marín, G. A. (2024) Conocimiento: ¿Qué es y cuál es su importancia?
<https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>
- Márquez, Z. C. Y. (2023). *Propuesta de mejora de la Gestión de la Calidad para el Clima Laboral en la micro y pequeña empresa rubro Hostal, Sol y Luna, Distrito Amarilis, 2023*. en su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/33872>
- Martin, M. (2023) Estrategias de compensación laboral para atraer y retener el mejor talento en tu empresa.
<https://www.apd.es/estrategias-compensacion-laboral/>
- Matins, J. (2024) El secreto de una excelente dinámica de grupo.

<https://asana.com/es/resources/improving-group-dynamics>

Martínez, N. (2024) Clima laboral: beneficios, tipos y como mejorarlo.

<https://www.grupocastilla.es/clima-laboral/>

Martínez, A. J. (2020) ¿Por qué son tan importantes las empresas, los empresarios y los emprendedores?

<https://www.econosublime.com/2017/11/funciones-empresa-importancia-emprendedores.html>

Medina, R. M., Rojas, L. R., Bustamante, H. W., Loaiza, C. R., Martel, C. C., & Castillo, A. R. (2023). Metodología de la investigación. In *Metodología de la investigación: Técnicas e instrumentos de investigación*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

<https://doi.org/10.35622/inudi.b.080>

Molina, C. (2024) Hacia una comunicación interna fluida y efectiva.

<https://factorincognito.com/hacia-una-comunicacion-interna-fluida-y-efectiva/>

Molina, D. (2020) ¿Qué son las relaciones laborales? Las claves de la nueva gestión del talento.

<https://www.iebschool.com/blog/relaciones-laborales-relaciones-laborales/#:~:text=Hoy%20en%20d%C3%ADa%2C%20las%20relaciones,empleador%20d%C3%A9%20un%20giro%20m%C3%A1s.>

Molina, G. M. L. (2023). *Propuesta de mejora de la Motivación Laboral y Clima Organizacional de la microempresa Multiservicios Galney, Distrito Tumbes 2023*. En la tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los ángeles de Chimbote, Perú.

https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/37658/MICROEMPRESA_PRODUCTIVIDAD_PARIONA_DELGADO_GIOMAR_MILTON.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montesinos, A. L. (2024) La prevención de riesgos laborales, en fase de adaptación a un nuevo entorno de trabajo.

<https://bloglaboral.garrigues.com/la-prevencion-de-riesgos-laborales-en-fase-de-adaptacion-a-un-nuevo-entorno-de-trabajo>

Morales, D.J. (2023) ¿Qué es el crecimiento profesional y como lograrlo?

<https://www.inesem.es/revistadigital/orientacion-laboral/crecimiento-profesional/#:~:text=Por%20lo%20tanto%2C%20%2BFqu%C3%A9%20es,la%20adaptaci%C3%B3n%20a%20los%20cambios.>

- Morrón, M. (2023) la superación personal: Un camino hacia una vida más óptima.
<https://es.linkedin.com/pulse/la-superaci%C3%B3n-personal-un-camino-hacia-una-vida-m%C3%A1s-%C3%B3ptima-morr%C3%B3n#:~:text=Conocernos%20a%20nosotros%20mismos%20es,el%20enfoque%20y%20la%20motivaci%C3%B3n.>
- Narváez, C. A. (2022). Análisis de la cultura organizacional de las empresas del sector transporte de carga masiva en la ciudad de Pasto. En su trabajo de Grado de licenciatura de la Universidad CESMAG de san Juan de Pasto, Colombia. Repositorio Institucional de la Universidad CESMAG.
<http://repositorio.unicesmag.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/699>
- Ojeda, C. N. S. (2023). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa clínica Santo Domingo, Distrito Ayacucho, 2022*. En su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica los ángeles de Chimbote, Perú.
https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/33496/CLIMA_ORGANIZACIONAL_OJEDA_CARO_NELY_SALOME.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Ortega, C. (2024) Ambiente laboral: Qué es y cómo mejorarlo
<https://www.questionpro.com/blog/es/ambiente-laboral-que-es/>
- Ortega, C. (2024) Cultura organizacional: Qué es, características, tipos y ejemplos.
<https://www.questionpro.com/blog/es/cultura-organizacional-2/>
- Ortega, C. (2024) Que es el clima organizacional. Características e importancia.
<https://www.questionpro.com/blog/es/que-es-el-clima-organizacional/#:~:text=el%20clima%20organizacional.-,%C2%BFPor%20qu%C3%A9%20es%20importante%20un%20buen%20clima%20organizacional%3F,los%20empleados%20a%20nivel%20individual.>
- Ortega, C. (2024) Satisfacción en el trabajo: Qué es y cómo impulsarla.
<https://www.questionpro.com/blog/es/satisfaccion-en-el-trabajo/>
- Ortega, C. (2024) Ambiente laboral: Que es y cómo mejorarlo.
<https://www.questionpro.com/blog/es/ambiente-laboral-que-es/#:~:text=El%20ambiente%20laboral%20o%20de,tambi%C3%A9n%20el%20clima%20laboral%2C%20etc>

- Pacheco, H. P. (2021). *El Clima Organizacional y Desempeño Laboral en la Fundación Bienestar Naval, Lima*. En su tesis de Licenciatura de la Universidad Señor de Sipán, Perú.
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8967/Pacheco%20Holz%2c%20Percy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pallo Chasiloa, M. E., & Poveda Palàn, M. A. (2024). La evaluación en la asignatura de educación cultural y artística. Ecuador: Pujili: Universidad Técnica de Cotopaxi. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/12210>
- Pariona, D. G. M. (2024). *Propuesta de mejora del Clima Organizacional para el Desempeño Laboral en la microempresa Colegio Sava School, Distrito Santa Rosa, Ayacucho, 2024*. En su tesis de Licenciatura de la Universidad Católica Ángeles de Chimbote, Perú. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/37658>
- Pérez, T.L. (2024) Que es un seguro médico.
<https://www.segurbonus.com/blog/que-es-un-seguro-medico/>
- Pursell, S. (2024). Cultura organizacional: que es, tipos, elementos y ejemplos.
<https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional#:~:text=La%20cultura%20organizacional%20es%20lo,de%20sus%20productos%20y%20servicios.>
- Pursell, S. (2024). 60 ejemplos de aptitudes: destaca la más valiosas en tu CV.
<https://blog.hubspot.es/marketing/aptitudes-profesionales#:~:text=Las%20aptitudes%20son%20capacidades%20que,o%20destreza%20para%20ciertas%20actividades.>
- Pursell, S. (2023) Trabajo en equipo: que es, importancia, ventajas y ejemplos
<https://blog.hubspot.es/marketing/trabajo-en-equipo>
- Pluxee (2023) ¿Qué son los beneficios laborales?
<https://www.pluxee.com.ve/blog/que-son-los-beneficios-laborales/>
- Quispe, C. H. A., Surichaqui, G. F., Surichaqui, G. M., Egoavil, V. E. M., Ticse, A. D. D., & Suarez, R. C. A. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores universitarios. In *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores universitarios*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.070>
- Rabotnikof, V. (2024). Tipos de aptitudes. Enciclopedia de Ejemplos. Recuperado el 30 de octubre de 2024 de <https://www.ejemplos.co/tipos-de-aptitudes/>.

- Raeburn, A. (2024) ¿Por qué el bienestar de los empleados es más que una moda?
<https://asana.com/es/resources/employee-well-being>
- Raeburn, A. (2024) 6 maneras de desarrollar adaptabilidad en el lugar de trabajo y aceptar los cambios.
<https://asana.com/es/resources/workplace-adaptability-skills>
- Ramos, H. D. (2022). *Satisfacción laboral en las Micro y Pequeñas empresas, Rubro transportes urbanos, Inter Urbano: Caso Línea 12 San Luis S.R.L. Ayacucho, 2021*. En su tesis de licenciatura de la Universidad Católica los Ángeles de Chimbote, Perú.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/31750>
- Rastrullo, Z. (2024) Comprender la dinámica del lugar de trabajo y su impacto en su organización.
https://www-outsourcaccelerator-com.translate.google.com/articles/workplace-dynamics/?_x_tr_sl=en&_x_tr_tl=es&_x_tr_hl=es&_x_tr_pto=rq#:~:text=Workplace%20dynamics%20refers%20to%20the,lasting%20impact%20on%20your%20staff.
- Reyes, I.C. (2024) Habilidades para el trabajo: Definición y cuáles son las más importantes este 2024.
<https://cognosonline.com/10-habilidades-laborales/#:~:text=y%20experiencia%20laboral,-,Se%20refieren%20a%20las%20capacidades%20pr%C3%A1cticas%20y%20conocimientos%20aplicados%20en,el%20desarrollo%20y%20crecimiento%20profesional.>
- Rios, K. (2024) ¿Las condiciones de trabajo que son?
<https://payfit.com/es/contenido-practico/condiciones-de-trabajo/#:~:text=Las%20condiciones%20de%20trabajo%20se,y%20la%20salud%20del%20trabajador.>
- Roca Cl. (2024). ¿Qué es la formación y orientación laboral y como puede ayudarte?
<https://thepower.education/blog/que-es-la-formacion-y-orientacion-laboral-y-como-puede-ayudarte.>
- Rodríguez, L. J. C. (2022). *Satisfacción en el trabajo y Rotación Laboral de los auditores contables inscritos en el INFOSOA, Departamento Ancash, 2021*. En su tesis de Maestría en Administración de Negocios -MBA de la Universidad cesar Vallejo, Perú.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87771>
- Rodríguez, M. R., & Aviles, S. V. M. (2020). Las PYMES en Ecuador. Un análisis necesario. *593 digital Publisher CEIT, 5–1(5)*, 191–200.

<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.337>

Rojas, J. (2024) Recursos humanos: cuál es su importancia, tipos y ejemplos.

<https://blog.hubspot.es/service/recursos-humanos>

Romero, C. R., Mayta, H. D., Ancaya, M. M. del C. E., Tasayco, B. S., & Berrio, Q. M. L. (2024). *Método de investigación científica: Diseño de proyectos y elaboración de protocolos en las Ciencias Sociales*. Instituto de Investigación y Capacitación Profesional del Pacífico. <https://doi.org/10.53595/eip.012.2024>

Romero, D. (2023) Cuáles son las habilidades técnicas y como desarrollarlas en la empresa. <https://www.sesamehr.mx/blog/desarrollo-profesional/habilidades-tecnicas-empresa/>

Runa (2024) Condiciones de trabajo: ¿Qué son y como mejorarlas?

<https://runahr.com/mx/recursos/hr-management/condiciones-de-trabajo/>

Salazar, P. E. G., Alvarado, F. D. R., & Holguín, L. G. H. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad Covipen. *Artículo de Investigación*, 7(5), 581–596. <https://doi.org/10.23857/dc.v7i5.2269>

Santamaria, R. J. G. (2020). *Incidencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A*. En su tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano de la Universidad Andina Simón Bolívar, Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>

Sarasola, J. (2024) Estabilidad laboral. En ikusmira.

<https://ikusmira.org/p/estabilidad-laboral>

Sarmiento, C. R. M. (2022). *Propuesta de mejora de la Motivación Laboral y Clima Organizacional en la Pequeña empresa contratistas M & S E.I.R.L, Distrito de Huaraz, 2022*. En su tesis Licenciatura de la Universidad Católica los ángeles de Chimbote, Perú.

https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/29634/EMPRESA_CLIMA_ORGANIZACIONAL_SARMIENTO_CORDOVA_RUBEN_MOISES.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Sevilla A. A. (2024) Trabajo en equipo: Que es, importancia y como lograrlo con éxito.

<https://economipedia.com/definiciones/trabajo-en-equipo.html>

Simbala, S. Y. N. (2023). *Clima Laboral para mejorar el desempeño de los trabajadores de las ferreterías del Distrito de la Arena, 2023*. En su tesis de Licenciatura de la Universidad católica los Ángeles de Chimbote, Perú.

https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/35155/CLIMA_LABORAL_SIMBALA_SILUPU_YOSIBEL_NOHELY.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Team Asana (2024) La colaboración en el trabajo: 11 opciones para mejorar el rendimiento del equipo.

<https://asana.com/es/resources/collaboration-in-the-workplace>

Torero, S. de M. N., Suarez, V. E., & Martel, C. C. P. (2023). Pequeños pasos en investigación: un manual para iniciarse en el campo de la investigación científica. In *Pequeños pasos en investigación: un manual para iniciarse en el campo de la investigación científica*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.

<https://doi.org/10.35622/inudi.b.085>

Trengo (2024) Que es la colaboración en equipo en 2024: ventajas, mejores herramientas y más.

<https://trengo.com/es/blog/team-collaboration#:~:text=Una%20buena%20colaboraci%C3%B3n%20en%20equipo%20implica%20comunicaci%C3%B3n%20abierta%2C%20respeto%20mutuo,conduce%20a%20un%20mayor%20%C3%A9xito>

Unicaja (2024) ¿Qué es un seguro de salud?

<https://www.unicajabanco.es/es/faqs/seguros/que-es-seguros-salud>

Universidad Cesuma (2024) ¿Qué son las condiciones de trabajo?

<https://www.cesuma.mx/blog/que-son-las-condiciones-de-trabajo.html>

Val, D.D. (2023) Contrato indefinido: tipos y características actualizadas

<https://www.endalia.com/news/contrato-indefinido-tipos-y-caracteristicas-actualizadas/>

Valle, M.G. (2024) Tipos de compensaciones y/o beneficios laborales.

<https://www.buk.pe/blog/tipos-de-compensaciones-laborales#:~:text=Una%20compensaci%C3%B3n%20laboral%20es%20cualquier,los%20miembros%20de%20una%20organizaci%C3%B3n.>

Valle M.G. (2024) 3 elementos esenciales de la relación laboral

[https://www.buk.pe/blog/elementos-esenciales-de-la-relacion-laboral#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20laboral%20puede%20definirse,y%20a%20cambio%20de%20una%20remuneraci%C3%B3n.%20.](https://www.buk.pe/blog/elementos-esenciales-de-la-relacion-laboral#:~:text=La%20relaci%C3%B3n%20laboral%20puede%20definirse,y%20a%20cambio%20de%20una%20remuneraci%C3%B3n.%20)

- Valle M.G. (2023) ¿Qué son los beneficios laborales y por qué aplicarlos en tu empresa?
<https://www.buk.pe/blog/que-son-los-beneficios-laborales-y-por-que-aplicarlos-en-tu-empresa>
- Vargas, M. (2024) ¿Qué es Ambiente laboral?
<https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>
- Vásquez, R. A. A., Guanuchi, O. L. M., Cahuana, T. R. D., Vera, T. R., & Holgado, T. J. (2023). Métodos de investigación científica. In *Métodos de investigación científica*. Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.094>.
- Vásquez, H. V. (2024) Beneficios Laborales: ¿Qué son y cuales son más valorados en México?
<https://www.buk.mx/blog/beneficios-laborales-que-son-y-por-que-incluirlos#:~:text=Los%20beneficios%20laborales%20son%20aquellas,de%20trabajo%20debe%20de%20gozar.>
- Waida, M. (2021) ¿Qué es el bienestar de los empleados y por qué es importante?
<https://www.wrike.com/es/blog/que-es-el-bienestar-de-los-empleados-y-por-que-es-importante/>
- Webmaster (2024) Superación laboral: El camino hacia el Desarrollo Personal y Profesional.
<https://agroamerica.com/superacion-laboral-el-camino-hacia-el-desarrollo-personal-y-profesional/#:~:text=febrero%2016%2C%202024-,Superaci%C3%B3n%20Laboral%3A%20El%20Camino%20Hacia%20el%20Desarrollo%20Personal%20y%20Profesional,de%20nuestra%20toma%20de%20decisiones>
- Velázquez, A. (2024) ¿Qué es la competencia laboral?
<https://www.questionpro.com/blog/es/competencia-laboral/>
- Wellhub Editorial Team (2024) Permanencia laboral: Guía para lograr que tus empleados se queden en tu empresa.
<https://wellhub.com/es-mx/blog/adquisicion-y-retencion-del-talento/permanencia-de-los-empleados-en-una-empresa-como-generarla/>
- Westreicher, G. (2020). Experiencia laboral.
<https://economipedia.com/definiciones/experiencia-laboral.html>.
- Villanueva, J. K. E. (2023). *La satisfacción laboral y el desempeño laboral de los transportistas de una empresa de carga pesada de Trujillo, 2023*. En su tesis de licenciatura de la Universidad Privada del Norte, Trujillo Perú

<https://orcid.org/0000-0002-8087-4669>

Villar, E. (2021) Competencias: conocimientos, actitudes y habilidades.

<https://hrlatam.com/blog/competencias-conocimientos-actitudes-y-habilidades/#:~:text=Los%20conocimientos%20corresponden%20al%20saber,poder%20desplegar%20una%20determinada%20competencia.&text=Las%20habilidades%20van%20de%20acorde%20con%20el%20poder%20hacer.>

Anexos

Anexo 01. Carta de recojo de datos



Chimbote, 29 de agosto del 2024

CARTA N° 0000001421- 2024-CGI-VI-ULADECH CATÓLICA

Señor/a:

**JANDO DIOGENES ROSALES HUERTA
ROSALES GROUP S.R.L.**

Presente.-

A través del presente reciba el cordial saludo a nombre del Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, asimismo solicito su autorización formal para llevar a cabo una investigación titulada PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA ROSALES GROUP S.R.L., DISTRITO DE ANTA, CARHUAZ, ANCASH, 2024, que involucra la recolección de información/datos en TRABAJADORES, a cargo de NORMA YOVANNY AYALA CADILLO, perteneciente a la Escuela Profesional de la Carrera Profesional de ADMINISTRACIÓN, con DNI N° 31681016, durante el período de 05-08-2024 al 30-11-2024.

La investigación se llevará a cabo siguiendo altos estándares éticos y de confidencialidad y todos los datos recopilados serán utilizados únicamente para los fines de la investigación.

Es propicia la oportunidad para reiterarle las muestras de mi especial consideración.

Atentamente.



Roxana Torres Guzmán
Mgr. Roxana Torres Guzmán
COORD. DE GESTIÓN DE LA INVESTIGACIÓN (A)

Recibido 02/09/24

Jando Diogenes Rosales Huerta
ROSALES GROUP S.R.L.
RUC: 20527347183

Jando Diogenes Rosales Huerta
Jando Diogenes Rosales Huerta
GERENTE GENERAL

Anexo 02. Documento de autorización para el desarrollo de la investigación



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”.

Anta, 06 de setiembre de 2024

Oficio N° 097-2024/RG

Sr. Jando Diógenes Rosales Huerta

Gerente General

Rosales Group S.R.L.

Presente. –

Asunto: Aceptación para el desarrollo de la investigación

Referencia: Carta N° 0000001421-2024-CGI-VI-ULADECH CATOLICA

A través de la presente, me dirijo a usted para hacerle llegar un cordial saludo en nombre de la empresa Rosales Group S.R.L., ubicada en el distrito de Anta en Bar. Barrio Chilca Sn, Provincia de Carhuaz, Región Ancash.

Me complace informarle que la Srta. Norma Yovanny Ayala Cadillo con DNI N° 31681016, egresada del Programa de Estudios de Administración, de la ULADECH Católica, ha presentado una carta de acuerdo al asunto de referencia, donde solicita autorización para el recojo de los datos de la investigación titulada: **Propuesta de Mejora del Clima Organizacional para la Satisfacción Laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.**

Por tal motivo, se acepta lo solicitado, asimismo, se autoriza a incluir el nombre de nuestra empresa en el título del informe de investigación y utilizar los datos para el desarrollo de la investigación.

Sin otro particular, me despido de usted, reiterando mis muestras de especial consideración y estima personal.

Atentamente,

ROSALES GROUP S.R.L.
RUC: 70671347183

Jando Diógenes Rosales Huerta
GERENTE GENERAL



Anexo 03. Matriz de consistencia

Título: Propuesta de mejora del Clima Organizacional para la Satisfacción Laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024

Formulación de problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general: ¿Cuál es la propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuáles son las características de la experiencia laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?</p> <p>¿Cuáles son las características del ambiente laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?</p> <p>¿Cuáles son las características de los aspectos de la dinámica del trabajo en la empresa de transporte de carga</p>	<p>Objetivo general: Establecer una propuesta de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.</p> <p>Objetivos específicos: Definir las características de la experiencia laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.</p> <p>Describir las características del ambiente laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.</p> <p>Determinar las características de la dinámica del trabajo en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.</p> <p>Definir las características de la estabilidad laboral de los empleados en la empresa de</p>	<p>No se planteó una hipótesis para la presente investigación, debido a su naturaleza descriptiva. Según Lerma (2022) afirma que las investigaciones descriptivas no necesitan formular hipótesis. Esto se debe a que estas investigaciones se enfocan en describir el objeto de estudio en términos de qué ocurre, en lugar de por qué sucede.</p>	<p>Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Experiencia Laboral • Ambiente Laboral • Dinámica De Trabajo <p>Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad Laboral • Crecimiento Profesional • Compensación Laboral. • Condiciones Laborales 	<p>Tipo de investigación Cuantitativo</p> <p>Nivel de la investigación Descriptivo – de propuesta</p> <p>Diseño de la investigación No experimental - transversal.</p> <p>Población y muestra Población: 30 trabajadores</p> <p>Muestra: 30 trabajadores</p>

<p>por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?</p> <p>¿Cuáles son las características de la estabilidad laboral del empleado en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?</p> <p>¿Cuáles son las características del crecimiento profesional del empleado en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?</p> <p>¿Cuáles son las características de la compensación laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?</p> <p>¿Cuáles son las características de las condiciones laborales en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024?</p>	<p>transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.</p> <p>Describir las características del crecimiento profesional de los empleados en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.</p> <p>Describir las características de la compensación laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.</p> <p>Determinar las características de las condiciones laborales en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.</p> <p>Elaborar una propuesta de un plan de mejora del clima organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., distrito de Anta, Carhuaz, Ancash, 2024.</p>			<p>Técnica e instrumento:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
---	---	--	--	--

Anexo 04. Instrumento de recolección de información



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE CIENCIAS E INGENIERÍA
PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN
CUESTIONARIO
DIRIGIDO A LOS TRABAJADORES

El presente cuestionario tiene por objetivo recabar información de las variables Clima Organizacional para la satisfacción laboral en la empresa de transporte de carga por carretera Rosales Group S.R.L., Distrito de Anta, Carhuaz, 2024.

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos las preguntas, le solicitamos que frente a ellas exprese su opinión personal, marcar con un aspa (x) aquella que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo a las siguientes alternativas.

Respecto a la variable Clima organizacional para la Satisfacción laboral
Marque con una (x) dentro del recuadro según corresponda su apreciación

	Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	Algunas Veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
N°	Ítems				Alternativa
V1: Clima organizacional					
D1: Experiencia laboral (Formación laboral, Conjunto de aptitudes, conocimientos adquiridos)					
1	¿Con que frecuencia la formación laboral que ha recibido ha influido en el clima organizacional de su equipo de trabajo?				1 2 3 4 5
2	¿Con que frecuencia cree que el conjunto de aptitudes y habilidades que posee afecta el clima organizacional en su lugar de trabajo?				1 2 3 4 5
3	¿Con que frecuencia considera que los conocimientos adquiridos a través de la formación influyen en el clima organizacional de su equipo?				1 2 3 4 5
D2: Ambiente laboral (Relaciones laborales cordiales, Fomentar la colaboración, promover la inclusión)					
4	¿Con que frecuencia las relaciones laborales cordiales dentro de su equipo influyen en el clima organizacional general de su lugar de trabajo?				1 2 3 4 5
5	¿Con que frecuencia considera que las estrategias implementadas por la organización para fomentar la colaboración entre los miembros del equipo influyen en el clima organizacional?				1 2 3 4 5
6	¿Con que frecuencia la organización aplica iniciativas para promover la inclusión en la percepción del clima organizacional entre los empleados?				1 2 3 4 5
D3: Dinámica de trabajo (Comunicación interna, Construcción de confianza, Trabajo					

en equipo)						
7	¿Con que frecuencia afecta la efectividad de la comunicación interna a la percepción del clima organizacional dentro de su equipo o departamento?	1	2	3	4	5
8	¿Con que frecuencia considera que los esfuerzos de la organización en la construcción de confianza entre los miembros del equipo influyen en la percepción del clima organizacional?	1	2	3	4	5
9	¿Con que frecuencia influye la eficacia del trabajo en equipo en la percepción del clima organizacional en su lugar de trabajo?	1	2	3	4	5
V2: Satisfacción laboral						
D1: Estabilidad laboral (Permanencia en el trabajo, contrato indefinido, Relación laboral a largo plazo)						
10	¿Con que frecuencia afecta la percepción de la permanencia en el trabajo a su nivel de satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
11	¿Con que frecuencia influye la modalidad de contrato indefinido en su nivel de satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
12	¿Con que frecuencia afecta la calidad de la relación laboral con sus superiores y compañeros en su nivel de satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
D2: Crecimiento profesional (Competencias laborales, superación profesional, conocimientos y habilidades técnicas)						
13	¿Con que frecuencia impacta la percepción de sus competencias laborales en su nivel de satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
14	¿Con que frecuencia influyen las oportunidades de superación profesional en su nivel de satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
15	¿Con que frecuencia afectan sus conocimientos y habilidades técnicas al nivel de satisfacción que experimenta en su trabajo?	1	2	3	4	5
D3: Compensación laboral (Beneficios laborales, Incentivos adicionales, Seguro médico)						
16	¿Con que frecuencia influyen los beneficios laborales ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
17	¿Con que frecuencia impactan los incentivos adicionales proporcionados por la empresa en su nivel de satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
18	¿Con que frecuencia influyen los seguros médicos ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
D4: Condiciones laborales (Bienestar de los empleados, Prevención de riesgos laborales)						
19	¿Con que frecuencia impacta el bienestar de los empleados en su nivel de satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
20	¿Con que frecuencia influyen las políticas de prevención de riesgos laborales en su nivel de satisfacción laboral?	1	2	3	4	5

Gracias por su participación....

Anexo 05. Ficha técnica de los instrumentos
Validación del instrumento

Ficha de Identificación del Experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Miguel Ángel Limo Vásquez

N° DNI / CE: 18215927

Edad: 46 años

Teléfono / celular: 949853330

Email: mlimov@uladech.edu.pe

Título profesional: Licenciado en Administración

Grado académico: Maestría: Doctorado: **X**

Especialidad: Administración

Institución que labora: ULADECH

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA ROSALES GROUP S.R.L., DISTRITO DE ANTA, CARHUAZ, ANCASH, 2024.

Autor(es):

Ayala Cadillo, Norma Yovanny

Programa académico:

Facultad de Ciencias e ingeniería, Escuela Profesional de Administración


Dr Miguel A. Limo Vásquez
DNI: 18215927
CLAD 04926

FIRMA



HUELLA DIGITAL

Formato de carta de presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctor:

Miguel Ángel Limo Vásquez

Presente: -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **AYALA CADILLO, NORMA YOVANNY**. Egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **“PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA ROSALES GROUP S.R.L., DISTRITO DE ANTA, CARHUAZ, ANCASH, 2024”** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Ayala Cadillo Norma Yovanny

DNI: 31681016

Formato de ficha de validación

Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN*								
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA ROSALES GROUP S.R.L., DISTRITO DE ANTA, CARHUAZ, ANCASH, 2024								
	Variable 1: Clima Organizacional	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
	Dimensión 1: Experiencia laboral (Formación laboral, Conjunto de aptitudes, conocimientos adquiridos)							
1	¿Con que frecuencia la formación laboral que ha recibido ha influido en el clima organizacional de su equipo de trabajo?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia cree que el conjunto de aptitudes y habilidades que posee afecta el clima organizacional en su lugar de trabajo?	X		X		X		
3	¿Con que frecuencia considera que los conocimientos adquiridos a través de la formación influyen en el clima organizacional de su equipo?	X		X		X		
	Dimensión 2: Ambiente laboral (Relaciones laborales cordiales, Fomentar la colaboración, promover la inclusión)							
1	¿Con que frecuencia las relaciones laborales cordiales dentro de su equipo influyen en el clima	X		X		X		

	organizacional general de su lugar de trabajo?						
2	¿Con que frecuencia considera que las estrategias implementadas por la organización para fomentar la colaboración entre los miembros del equipo influyen en el clima organizacional?	X		X		X	
3	¿Con que frecuencia la organización aplica iniciativas para promover la inclusión en la percepción del clima organizacional entre los empleados?	X		X		X	
	Dimensión 3 Dinámica de trabajo (Comunicación interna, Construcción de confianza, Trabajo en equipo)						
1	¿Con que frecuencia afecta la efectividad de la comunicación interna a la percepción del clima organizacional dentro de su equipo o departamento?	X		X		X	
2	¿Con que frecuencia considera que los esfuerzos de la organización en la construcción de confianza entre los miembros del equipo influyen en la percepción del clima organizacional?	X		X		X	
3	¿Con que frecuencia influye la eficacia del trabajo en equipo en la percepción del clima organizacional en su lugar de trabajo?	X		X		X	
	Variable 2: Satisfacción Laboral						

	Dimensión 1: Estabilidad laboral (Permanencia en el trabajo, contrato indefinido, Relación laboral a largo plazo)							
1	¿Con que frecuencia afecta la percepción de la permanencia en el trabajo a su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia influye la modalidad de contrato indefinido en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
3	¿Con que frecuencia afecta la calidad de la relación laboral con sus superiores y compañeros en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
	Dimensión 2: Crecimiento profesional (Competencias laborales, superación profesional, conocimientos y habilidades técnicas)							
1	¿Con que frecuencia impacta la percepción de sus competencias laborales en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia influyen las oportunidades de superación profesional en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
3	¿Con que frecuencia afectan sus conocimientos y habilidades	X		X		X		

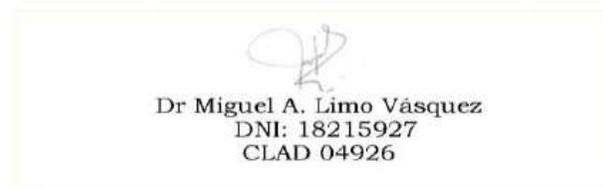
	técnicas al nivel de satisfacción que experimenta en su trabajo?							
	Dimensión 3: Compensación laboral (Beneficios laborales, Incentivos adicionales, Seguro médico)							
1	¿Con que frecuencia influyen los beneficios laborales ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia impactan los incentivos adicionales proporcionados por la empresa en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
3	¿Con que frecuencia influyen los seguros médicos ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
	Dimensión 4: Condiciones laborales (Bienestar de los empleados, Prevención de riesgos laborales)							
1	¿Con que frecuencia impacta el bienestar de los empleados en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia influyen las políticas de prevención de riesgos laborales en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones: Aplicable

Opinión de experto: Aplicable (**X**) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Miguel Ángel Limo Vásquez..... **DNI**18215927.....



Firma



Huella digital

Ficha técnica de validación

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Lizbeth Giovanna Ralli Magipo

N° DNI / CE: 40311682

Edad: 45

Teléfono / celular: 940408817

Email: Giovaralli@hotmail.com

Título profesional: Licenciada En Administración

Grado académico: Maestría: Doctorado: X

Especialidad: Administración

Institución que labora: Universidad Nacional de Cañete

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

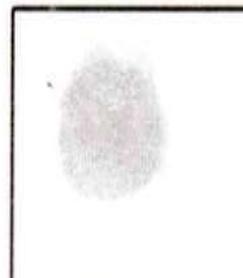
PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA ROSALES GROUP S.R.L., DISTRITO DE ANTA, CARHUAZ, ANCASH, 2024.

Autor(es):

Ayala Cadillo, Norma Yovanny

Programa académico:

Facultad de Ciencias e ingeniería, Escuela Profesional de Administración



Formato de carta de Presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Doctora: Lizbeth Giovanna Ralli Magipo

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **AYALA CADILLO, NORMA YOVANNY**. Egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **"PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA ROSALES GROUP S.R.L., DISTRITO DE ANTA, CARHUAZ, ANCASH, 2024"** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,



Ayala Cadillo Norma Yovanny

DNI: 31681016

Formato de ficha de validación

Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN*								
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA ROSALES GROUP S.R.L., DISTRITO DE ANTA, CARHUAZ, ANCASH, 2024								
Variable 1: Clima Organizacional		Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
Dimensión 1: Experiencia laboral (Formación laboral, Conjunto de aptitudes, conocimientos adquiridos)		Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Con que frecuencia la formación laboral que ha recibido ha influido en el clima organizacional de su equipo de trabajo?	x		x		x		
2	¿Con que frecuencia cree que el conjunto de aptitudes y habilidades que posee afecta el clima organizacional en su lugar de trabajo?	x		x		x		
3	¿Con que frecuencia considera que los conocimientos adquiridos a través de la formación influyen en el clima organizacional de su equipo?	x		x		x		
Dimensión 2: Ambiente laboral (Relaciones laborales cordiales, Fomentar la colaboración, promover la inclusión)								
1	¿Con que frecuencia las relaciones laborales cordiales dentro de su equipo influyen en el clima	x		x		x		

	organizacional general de su lugar de trabajo?						
2	¿Con que frecuencia considera que las estrategias implementadas por la organización para fomentar la colaboración entre los miembros del equipo influyen en el clima organizacional?	x		x		x	
3	¿Con que frecuencia la organización aplica iniciativas para promover la inclusión en la percepción del clima organizacional entre los empleados?	x		x		x	
	Dimensión 3 Dinámica de trabajo (Comunicación interna, Construcción de confianza, Trabajo en equipo)						
1	¿Con que frecuencia afecta la efectividad de la comunicación interna a la percepción del clima organizacional dentro de su equipo o departamento?	x		x		x	
2	¿Con que frecuencia considera que los esfuerzos de la organización en la construcción de confianza entre los miembros del equipo influyen en la percepción del clima organizacional?	x		x		x	
3	¿Con que frecuencia influye la eficacia del trabajo en equipo en la percepción del clima organizacional en su lugar de trabajo?	x		x		x	
	Variable 2: Satisfacción Laboral						

	Dimensión 1: Estabilidad laboral (Permanencia en el trabajo, contrato indefinido, Relación laboral a largo plazo)							
1	¿Con que frecuencia afecta la percepción de la permanencia en el trabajo a su nivel de satisfacción laboral?	x		x		x		
2	¿Con que frecuencia influye la modalidad de contrato indefinido en su nivel de satisfacción laboral?	x		x		x		
3	¿Con que frecuencia afecta la calidad de la relación laboral con sus superiores y compañeros en su nivel de satisfacción laboral?	x		x		x		
	Dimensión 2: Crecimiento profesional (Competencias laborales, superación profesional, conocimientos y habilidades técnicas)							
1	¿Con que frecuencia impacta la percepción de sus competencias laborales en su nivel de satisfacción laboral?	x		x		x		
2	¿Con que frecuencia influyen las oportunidades de superación profesional en su nivel de satisfacción laboral?	x		x		x		
3	¿Con que frecuencia afectan sus conocimientos y habilidades	x		x		x		

	técnicas al nivel de satisfacción que experimenta en su trabajo?						
	Dimensión 3: Compensación laboral (Beneficios laborales, Incentivos adicionales, Seguro médico)						
1	¿Con que frecuencia influyen los beneficios laborales ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral?	x		x		x	
2	¿Con que frecuencia impactan los incentivos adicionales proporcionados por la empresa en su nivel de satisfacción laboral?	x		x		x	
3	¿Con que frecuencia influyen los seguros médicos ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral?	x		x		x	
	Dimensión 4: Condiciones laborales (Bienestar de los empleados, Prevención de riesgos laborales)						
1	¿Con que frecuencia impacta el bienestar de los empleados en su nivel de satisfacción laboral?	x		x		x	
2	¿Con que frecuencia influyen las políticas de prevención de riesgos laborales en su nivel de satisfacción laboral?	x		x		x	

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones: El instrumento es válido y aplicable.

Opinión de experto: Aplicable (x) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg Lizbeth Giovanna Ralli Magipo DNI: 40311682



Firma



Huella digital

Ficha técnica de los instrumentos

Ficha de Identificación del Experto

Ficha de Identificación del Experto para proceso de validación

Nombres y Apellidos: Yuly Yolanda Morillo Campos

N° DNI / CE: 33263862

Edad: 51

Teléfono / celular: 985967896

Email: yymorillo@gmail.com

Título profesional: Licenciada en Administración

Grado académico: Maestría: X Doctorado:

Especialidad: Gestión Pública

Institución que labora: Asesora académica independiente

Identificación del Proyecto de Investigación o Tesis

Título:

PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA ROSALES GROUP S.R.L., DISTRITO DE ANTA, CARHUAZ, ANCASH, 2024.

Autor(es):

Ayala Cadillo, Norma Yovanny

Programa académico:

Facultad de Ciencias e ingeniería, Escuela Profesional de Administración



Mg. Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CLAQ N° 01359

Firma



Huella digital

Formato de carta de presentación al Experto

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister:

Yuly Yolanda Morillo Campos

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **AYALA CADILLO, NORMA YOVANNY**. Egresado del programa académico de Administración de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación de mi instrumento de recolección de información, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de Expertos.

Mi proyecto se titula: **"PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA ROSALES GROUP S.R.L., DISTRITO DE ANTA, CARIHUAZ, ANCASH, 2024"** y envío a Ud. el expediente de validación que contiene:

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente,

Firma de estudiante

DNI: 31681016

M^g Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CLAD N° 01359

Recibido 15/09/2024

Ficha de Validación

FICHA DE VALIDACIÓN*								
TÍTULO: PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA ROSALES GROUP S.R.L., DISTRITO DE ANTA, CARHUAZ, ANCASH, 2024								
	Variable 1: Clima Organizacional	Relevancia		Pertinencia		Claridad		Observaciones
	Dimensión 1: Experiencia laboral (Formación laboral, Conjunto de aptitudes, conocimientos adquiridos)	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
1	¿Con que frecuencia la formación laboral que ha recibido ha influido en el clima organizacional de su equipo de trabajo?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia cree que el conjunto de aptitudes y habilidades que posee afecta el clima organizacional en su lugar de trabajo?	X		X		X		
3	¿Con que frecuencia considera que los conocimientos adquiridos a través de la formación influyen en el clima organizacional de su equipo?	X		X		X		
	Dimensión 2: Ambiente laboral (Relaciones laborales cordiales, Fomentar la colaboración, promover la inclusión)							
1	¿Con que frecuencia las relaciones laborales cordiales dentro de su equipo influyen en el clima	X		X		X		

	organizacional general de su lugar de trabajo?						
2	¿Con que frecuencia considera que las estrategias implementadas por la organización para fomentar la colaboración entre los miembros del equipo influyen en el clima organizacional?	X		X		X	
3	¿Con que frecuencia la organización aplica iniciativas para promover la inclusión en la percepción del clima organizacional entre los empleados?	X		X		X	
	Dimensión 3 Dinámica de trabajo (Comunicación interna, Construcción de confianza, Trabajo en equipo)						
1	¿Con que frecuencia afecta la efectividad de la comunicación interna a la percepción del clima organizacional dentro de su equipo o departamento?	X		X		X	
2	¿Con que frecuencia considera que los esfuerzos de la organización en la construcción de confianza entre los miembros del equipo influyen en la percepción del clima organizacional?	X		X		X	
3	¿Con que frecuencia influye la eficacia del trabajo en equipo en la percepción del clima organizacional en su lugar de trabajo?	X		X		X	
	Variable 2: Satisfacción Laboral						

	Dimensión 1: Estabilidad laboral (Permanencia en el trabajo, contrato indefinido, Relación laboral a largo plazo)							
1	¿Con que frecuencia afecta la percepción de la permanencia en el trabajo a su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia influye la modalidad de contrato indefinido en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
3	¿Con que frecuencia afecta la calidad de la relación laboral con sus superiores y compañeros en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
	Dimensión 2: Crecimiento profesional (Competencias laborales, superación profesional, conocimientos y habilidades técnicas)							
1	¿Con que frecuencia impacta la percepción de sus competencias laborales en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia influyen las oportunidades de superación profesional en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
3	¿Con que frecuencia afectan sus conocimientos y habilidades	X		X		X		

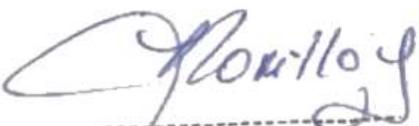
	técnicas al nivel de satisfacción que experimenta en su trabajo?							
	Dimensión 3: Compensación laboral (Beneficios laborales, Incentivos adicionales, Seguro médico)							
1	¿Con que frecuencia influyen los beneficios laborales ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia impactan los incentivos adicionales proporcionados por la empresa en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
3	¿Con que frecuencia influyen los seguros médicos ofrecidos por la empresa en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
	Dimensión 4: Condiciones laborales (Bienestar de los empleados, Prevención de riesgos laborales)							
1	¿Con que frecuencia impacta el bienestar de los empleados en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		
2	¿Con que frecuencia influyen las políticas de prevención de riesgos laborales en su nivel de satisfacción laboral?	X		X		X		

*Aumentar filas según la necesidad del instrumento de recolección

Recomendaciones: Instrumento aplicable

Opinión de experto: Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Mgtr. Yuly Yolanda Morillo Campos..... DNI ...33263862.....



Mg Yuly Yolanda Morillo Campos
LICENCIADA EN ADMINISTRACION
CLAD N° 01359

Firma



Huella digital

Confiabilidad del Instrumento

Alfa de Cronbach

Codificación de respuestas	Nunca	Muy pocas veces	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5

Alfa de Cronbach										
Variable: Clima Organizacional										
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	SUMA
Sujeto 1	5	3	4	4	5	5	5	5	5	41
Sujeto 2	2	4	4	5	2	2	4	3	4	30
Sujeto 3	1	1	2	2	5	2	3	5	1	22
Sujeto 4	4	5	3	4	3	5	4	5	5	38
Sujeto 5	2	2	3	1	2	3	1	2	2	18
Sujeto 6	5	3	4	4	4	4	3	4	3	34
Sujeto 7	5	5	4	4	4	2	3	2	3	32
Sujeto 8	4	4	5	2	5	2	2	4	5	33
Sujeto 9	4	4	4	4	4	4	2	4	4	34
Sujeto 10	4	3	5	5	3	5	1	3	4	33
Sujeto 11	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26
Sujeto 12	5	4	5	4	4	5	4	5	5	41
Sujeto 13	1	2	4	2	2	2	2	1	2	18

Sujeto 14	4	4	4	2	4	4	5	3	4	34
Sujeto 15	2	1	4	5	4	3	4	3	4	30
Sujeto 16	4	4	5	3	3	2	2	4	3	30
Sujeto 17	1	1	1	3	5	5	5	5	5	31
Sujeto 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
Sujeto 19	4	2	5	4	5	5	1	5	4	35
Sujeto 20	4	2	4	2	2	3	4	2	3	26
Sujeto 21	3	1	1	1	5	5	5	5	5	31
Sujeto 22	1	1	2	2	1	2	1	1	1	12
Sujeto 23	3	3	4	4	3	3	2	4	5	31
Sujeto 24	1	1	2	2	3	1	2	4	4	20
Sujeto 25	4	4	4	5	3	3	4	4	4	35
Sujeto 26	4	4	5	5	5	3	3	4	4	37
Sujeto 27	4	4	5	5	5	3	2	4	4	36
Sujeto 28	4	3	2	2	2	2	2	2	2	21
Sujeto 29	4	3	4	5	4	3	3	3	4	33
Sujeto 30	5	4	5	5	5	3	5	4	5	41
VARIANZA	1.822222	1.56556	1.41	1.71222	1.365556	1.39556	1.69889	1.37889	1.34333	

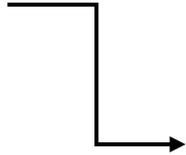
Σ (símbolo sumatorio)

A(Alfa) = 0.82819692

K(Número de ítems) = 9

V_i (Varianza de cada ítems) = 13.69

V_t (Varianza Total) = 51.90



Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.71 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Conclusión

En la variable Clima organizacional se encuesta a 30 trabajadores de la empresa Rosales Group SRL de lo cual según la formula alfa de cronbach, dio como resultado final 0.82819692, lo que significa que el instrumento posee una excelente confiabilidad.

Alfa de Cronbach												
Variable: Satisfaccion Laboral												
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9	item 10	item 11	SUMA
sujeto 1	2	3	2	2	1	1	1	3	3	4	5	27
sujeto 2	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	50
sujeto 3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	42
sujeto 4	2	1	1	2	3	1	1	1	1	2	5	20
sujeto 5	2	4	5	4	5	2	4	4	5	4	4	43
sujeto 6	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	5	40
sujeto 7	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	5	36
sujeto 8	2	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	45
sujeto 9	4	4	2	2	4	1	2	2	2	2	2	27
sujeto10	4	3	2	3	5	2	2	1	3	2	3	30
sujeto 11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
sujeto 12	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	51
sujeto 13	2	3	2	1	4	1	4	5	5	5	5	37
sujeto 14	4	5	3	2	1	2	4	5	3	3	5	37
sujeto 15	3	4	3	3	1	1	4	4	2	3	4	32
sujeto 16	2	1	2	3	1	1	4	2	2	3	4	25
sujeto 17	5	3	5	5	5	4	4	1	1	1	1	35
sujeto 18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44
sujeto 19	3	1	5	5	5	2	5	5	5	3	1	40
sujeto 20	2	3	3	1	4	3	4	1	2	3	3	29
sujeto 21	1	4	1	1	5	1	5	1	5	5	5	34
sujeto 22	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	1	14
sujeto 23	2	2	4	4	4	5	3	4	2	3	4	37

sujeto 24	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	15
sujeto 25	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	4	39
sujeto 26	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	40
sujeto 27	3	4	4	3	2	4	4	4	3	3	4	38
sujeto 28	3	4	2	2	2	4	5	2	2	2	2	30
sujeto 29	4	3	4	2	4	2	3	3	3	4	4	36
sujeto 30	3	3	5	5	5	4	5	5	3	5	5	48
VARIANZA	1.2	1.42667	1.64889	1.59556	2.05	1.76556	1.24	1.98222	1.66667	1.39556	1.86222	

Σ (símbolo sumatorio)

A(Alfa) = 0.85993963

K(Número de ítems) = 11

V_i (Varianza de cada ítems) = 17.83

V_t (Varianza Total) = 83.72

Rango	Confiabilidad
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.71 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Formula:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

Conclusión

En la variable Satisfacción laboral se encuesta a 30 trabajadores de la empresa Rosales Group SRL de la cual según la fórmula alfa de Cronbach, salió como resultado final 0.85993963, lo que nos quiere decir el instrumento posee una excelente confiabilidad.

Anexo 06. Formato de consentimiento informado u otros

PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTAS (Ciencias Sociales)

La finalidad de este protocolo en Ciencias Sociales, es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, el investigador y usted se quedarán con una copia.

La presente investigación se titula

_____ y es dirigido por _____
_____, investigador de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

El propósito de la investigación es:

_____.

Para ello, se le invita a participar en una encuesta que le tomará _____ minutos de su tiempo. Su participación en la investigación es completamente voluntaria y anónima. Usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna inquietud y/o duda sobre la investigación, puede formularla cuando crea conveniente.

Al concluir la investigación, usted será informado de los resultados a través de _____. Si desea, también podrá escribir al correo _____ para recibir mayor información. Asimismo, para consultas sobre aspectos éticos, puede comunicarse con el Comité de Ética de la Investigación de la universidad Católica los Ángeles de Chimbote.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Nombre:

Fecha:

Correo electrónico:

Firma del participante:

Firma del investigador (o encargado de recoger información): _____

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Norma Yovanny Ayala Cadillo, identificado con DNI 31681016 con domicilio en el Jr. José Olaya Psje Zarrumilla S/N, Distrito y Provincia de Huaraz, Departamento de Ancash.

DECLARACIÓN BAJO JURAMENTO

En mi condición de bachiller con código de estudiante 0811081017 de la Escuela Profesional de Administración Facultad de Ciencias e Ingeniería de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, semestre académico 2024-II.

Que los datos consignados en la tesis titulada PROPUESTA DE MEJORA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE DE CARGA POR CARRETERA ROSALES GROUP S.R.L., DISTRITO DE ANTA, CARHUAZ, ANCASH, 2024. Son reales.

Doy fe que esta declaración corresponde a la verdad.

Huaraz, 07 de octubre de 2024



Norma Yovanny Ayala Cadillo
DNI 31681016



Huella Digital