

UNIVERSIDAD DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS



**RELACIÓN ENTRE ROTACIÓN LABORAL Y CLIMA
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA EMPRESA “AGRÍCOLA LA VENTA”, EN EL AÑO 2018**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de

Licenciado en Administración de Servicios

JESSICA GABRIELA AGAMA DUÁREZ

Lima, julio 2018

UNIVERSIDAD DE PIURA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN DE SERVICIOS



**RELACIÓN ENTRE ROTACIÓN LABORAL Y CLIMA
ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO
DE LA EMPRESA “AGRÍCOLA LA VENTA”, EN EL AÑO 2018**

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título de

Licenciado en Administración de Servicios

JESSICA GABRIELA AGAMA DUÁREZ

Asesor: Dr. Jaime Agustín Sánchez Ortega

Lima, julio 2018

Dedico este trabajo a mis padres por haberme dado el apoyo incondicional para cumplir esta meta y por haberme enseñado que con perseverancia y convicción puedo lograr mis objetivos.

A mis hermanas por estar presente en cada paso que he dado y apoyarme a seguir adelante.

Agradezco a Dios por apoyarme en él y tener la voluntad de mejorar cada día como persona.

Agradezco a mis padres que desde un inicio me han brindado su amor incondicional y me han enseñado que el logro de mis objetivos es fruto del esfuerzo y dedicación.

Agradezco a la Universidad de Piura por haber recibido una educación de calidad con la enseñanza de sus docentes y por haberme enseñado a reafirmar mi fe y tener presente el sentido de la ética.

Índice

I.	Introducción	1
1.1.	Descripción de la realidad problemática	1
1.1.1.	Ámbito internacional	1
1.1.2.	Ámbito nacional	3
1.2.	Identificación y formulación del problema	5
1.3.	Objetivos de la investigación	6
1.4.	Justificación y viabilidad de la investigación.....	6
1.5.	Antecedentes de la investigación	7
1.5.1.	Antecedente internacional.....	7
1.5.2.	Antecedente nacional.....	8
1.6.	Bases teóricas	10
II.	Materiales y métodos.....	13
2.1.	Tipo de investigación	13
2.2.	Diseño de la investigación	13
2.3.	Población y muestra de la investigación	13
III.	Resultados	15
IV.	Discusión.....	19
V.	Conclusión	21
	Bibliografías.....	23
	Anexos	27
	7.1. Instrumento usado. Anexo 1	27
	7.2. Coeficiente de correlación. Anexo 2.....	30
	Perfil del autor.....	31

Índice de tablas

Tabla 1: Género de los colaboradores	15
Tabla 2: Años de labor en la empresa.....	15
Tabla 3: Lugar de trabajo	15
Tabla 4: Ponderación de valores a las respuestas de la dimensión “Comunicación interna”	17
Tabla 5: Coeficiente de correlación	18
Tabla 6: Coeficiente de correlación, datos de correlación positiva.....	18

Relación entre rotación laboral y clima organizacional del personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta”, en el año 2018

Relationship between job turnover and work environment of the administrative staff of the company "Agrícola La Venta", in the year 2018

Datos del alumno: Jessica Gabriela Agama Duárez

Área de conocimiento: Gobierno de Personas

Correo electrónico: jessicaagama@gmail.com

Resumen

El objetivo general fue determinar la relación entre rotación laboral y clima organizacional del personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta” en el periodo 2018. En esta ocasión la investigación abarcó dos variables las cuales fueron rotación laboral, y Clima Organizacional, con las cuales se trabajó para llegar al objetivo general y responder los objetivos específicos planteados. La metodología utilizada fue del cuestionario de Clima Laboral de Great Place To Work, el cual fue adaptado a las dimensiones de las variables investigadas. Dicho instrumento fue enviado a los colaboradores de la empresa “Agrícola La Venta” obteniendo 100 cuestionarios llenados; con ello se pudieron responder los objetivos presentados en el trabajo.

Finalmente, se quiso resaltar que la empresa quiere tener de conocimiento cuál es la opinión de los colaboradores en cuanto a la dimensión de comunicación interna, por ello también fue considerada dentro de las dimensiones de clima organizacional. Los resultados obtenidos reflejaron que hay un 88,75% de aceptación para que la comunicación interna tenga mayor presencia en la organización.

Palabras claves: Rotación de personal, clima organizacional, productividad, compromiso y comunicación interna.

Summary

The general objective was to determine the relation between labor rotation and labor climate of the administrative personnel of the company "Agrícola La Venta" in the period 2018. In this occasion it considered to be an investigation about two variables which are a labor rotation, and labor climate, with which one worked to come to the general aim and to answer the specific raised aims. The methodology used, it was of the questionnaire Labor Climate of Great Place's To Work, which adapted to the dimensions of the investigated variables. The above mentioned instrument was sent to the collaborators of the company "Agrícola La Venta" obtaining 100 filled questionnaires; with it the aims presented in the work could be answered.

Finally, there wants to be highlighted that the company wanted to have of knowledge which is the opinion of the collaborators as for the dimension of internal communication, by it also it was considered inside the dimensions of climate organizacional. The obtained results reflected that there is 88,75 % of acceptance in order that the internal communication have major presence in the organization.

Key words: Job turnover, labor climate, productivity, commitment and internal communication.

I. Introducción

1.1. Descripción de la realidad problemática

1.1.1. Ámbito internacional

Un hito importante en el desarrollo del sector agrícola a nivel mundial es la recesión económica del 2008 y la crisis global que hubo en ese periodo. A raíz de ello, la agricultura empezó a formar parte del aporte a la recuperación de precios internacionales. (De Pablo, Gianciti, Tassile, Fernanda S., 2014, p.170)

En esta primera parte se hablarán de algunos países, estratégicamente escogidos, por la relación directa a competir con el Perú por exportaciones tradicionales que comprenden los productos extraídos del sector agrícola (BCRP, 2017); éstos a su vez exportan productos similares a los de la empresa Agrícola “La Venta”. Por parte de América, se tienen a: Estados Unidos, México, Argentina y Chile; en cuanto a Europa, se hablará de España.

Como una de las potencias mundiales, Estados Unidos es considerado como la segunda economía de exportación, destacándose más en productos manufacturados por el mismo desarrollo del país. (The Observatory of economic complexity, 2016). Sin embargo, en cuanto a exportaciones tradicionales representa un competidor fuerte de espárragos y arándanos frente a Perú. Al año 2017 sus exportaciones han aumentado un 4.4% respecto al año anterior, 2016. En cuanto a la productividad de los espárragos, los meses de producción son mayo, junio y julio; en el caso de los arándanos en los meses de agosto y setiembre inclusive; y en el caso de las uvas, noviembre y primera quincena de diciembre.

En el caso de México, desde los años noventa el país ha ido involucrándose estrechamente con diversos tratados que le han permitido tener las oportunidades de entrar a mercados exigente como Estados Unidos. En cuanto al espárrago, si bien es un competidor directo de Perú, solo hay tres estados en el país: Sonora, Guanajuato y Baja California que cultivan esta hortaliza teniendo una al nivel de participación porcentual a nivel mundial. (Jaime, Hurtado, Romero, 2015, p.1266-1271). Así mismo, según data del 2003 al 2012, México ha sido el competidor directo de Perú en cuanto a la exportación tradicional del espárrago, teniendo en cuenta que el nivel productivo agrícola en este país centra sus actividades en los estados comentados. Para este país los meses claves de exportación de este producto son de febrero a abril. (De Pablo, 2014, p171). Relacionando la situación de México, como país agro exportador, hay tres vértices que sigue trabajando para mejorar el sector rural los cuales son: ampliar su estructura y región

de exportación, optimizar la productividad, construir una nueva visión de organizacional para mejorar las condiciones del personal.

Entrando a América Latina, un país de competencia en cuanto a arándanos está Argentina quien tiene una fuerte participación en las exportaciones dirigidas a Estados Unidos, como principal país a donde dirigen sus actividades, le sigue Reino Unido y Europa Continente. Según estudios del 2016 al 2017, hubo habido un incremento de producción y exportación del 35% entre la semana 40 de los años en mención. (Argentinean Blueberry Committee, 2017). Adicional a lo mencionado, Argentina cubre el puesto 45° con participación de exportación a nivel mundial; no sólo exporta arándanos; su principal participación de la actividad es la Harina de Soja, que representa el 8,08% de las exportaciones anuales del país. (The Observatory of economic complexity, 2016).

En el caso de Chile, las exportaciones de arándanos en comparación con los periodos del 2016 y 2017, han tenido un incremento considerable y mayor a lo proyectado en este último, con un 3,4% de lo estimado. (Agro Negocios Perú. 2018). La exportación de esta fruta en el país del sur de América Latina, tiene una alta participación y alta competencia con Perú. Según The Observatory of economic complexity (2016), Chile está en el puesto 44° como país exportador a nivel mundial, es un puesto anterior a Argentina, que se vio en el párrafo anterior. Adicional a la exportación de arándanos, otra fruta de alcance representativo es la uva; que es considerada una de sus principales exportaciones; al 2016 cubrió \$2,07 millones de dólares y representa el 3,1% de toda la exportación chilena. Los meses de producción de arándanos son noviembre y diciembre; en el caso de las uvas desde la primera quincena de enero hasta fines de febrero.

Pasando al continente europeo, se tiene a España; que en cuanto a exportaciones, ha tenido una crecida histórica desde hace diez años de desarrollo al 2017, año en el cual se han llegado a duplicar las exportaciones en comparación al año 2007. Yendo al sector de investigación del trabajo, sector horticultor es de los que han ido teniendo cada vez más, participación en los resultados de las exportaciones; sin embargo, los productos agroindustriales y producción de porcino siguen siendo los productos bandera del país. (Revista El Economista Agro. 16-12-2017 N° 17. P. 3-8). El país español, según The Observatory of Economic Complexity (2016), está considerado en el puesto 15° como país exportador a nivel mundial, exportando en el 2016 una suma de \$270 billones de dólares, teniendo el sector horticultor un 0,80% de participación en este ingreso.

Como se pudo ver, los países que se han presentado tienen una fuerte participación en cuanto a la exportación, algunos de ellos con más oportunidad e implementación que otros, por el desarrollo del mismo país, pero cinco países tienen una fuerte influencia a nivel mundial, destacando Estados Unidos por ser un país desarrollado y de potencia mundial. Aun así, el hecho de que sean competidores del Perú tiene un gran aprecio ya que el país se enfrenta a otro mercado altamente competentes y ofreciendo un producto atractivo para su demanda

1.1.2. Ámbito nacional

El sector agrícola ha tenido un creciente desarrollo y mayor participación en los ingresos de exportaciones tradicionales aportando a la economía del país. Se podría decir que el empuje de este crecimiento tiene su primer impacto en los años 80, donde se invirtieron en proyectos muy grandes para obtener mejor provecho de nuestros recursos naturales. (Alarco, 2011)

A lo largo del siglo XX varios proyectos públicos de desarrollo enormes. En Perú, se iniciaron diferentes proyectos de irrigación, entre los más emblemáticos el de Chavimochic donde el gobierno irrigó el desierto y lo convirtió en tierra arable por medio de un proyecto de 825 millones de dólares. (The New York Times ES, 2017, pp.16). El efecto de este proyecto ha traído hasta la fecha grandes beneficios, que ponen al país en uno de los mayores exportadores de arándanos y espárragos con una calidad y tamaño inigualable a otros países.

Así mismo, de acuerdo a la data del BCRP 2010 entre los años 2003 y 2009, el sector agrícola ha tenido un aumento del doble de sus exportaciones en este lapso de tiempo, impulsando el sector con exportaciones tradicionales aun teniendo en cuenta que pertenecieron a los ingresos más bajos en ese periodo.

Según el Censo 2012, el total de la superficie del territorio nacional es de un millón 285,60 km², de los cuales el 30.1% (387 mil 425 km²) está dedicado a la actividad agropecuaria, siendo los departamentos de Loreto, Ucayali, Madre de Dios, Puno, y Cusco los que abarcan la mayor parte del territorio nacional y gran parte de ella dedicada a la agricultura (55%). Por tanto, la zona agrícola es extensa; la oferta es más amplia y como consecuencia se requerirá personal. (INEI, 2015).

Este crecimiento ha ido de la mano, con respecto al proyecto de ley 508, que apoya la ley de promoción agraria; en la que reduce el costo del trabajador para el empleador, no a través del salario (la remuneración mínima para el sector son S/36,28 diarios o S/1.088 mensuales) sino de los aportes a Essalud (4%) y de las indemnizaciones por despido (15 remuneraciones diarias por año trabajado). De hecho, según un estudio de Apoyo Consultoría, del 2004 al 2015 el

número de puestos de trabajo formal en la actividad agrícola pasó de 499 mil a 733 mil. Además, la incidencia de pobreza en los trabajadores costeños del sector se redujo de 57% a 20%, entre otros efectos que empezaron casi inmediatamente luego de implementada la ley. (Diario El Comercio. 28-04-2018, pp. 6).

Con datos más actuales, según Diario El Comercio, 2018, pp. 3 “con una tasa de crecimiento de 24,4% en marzo y 15,5% en el primer trimestre del año 2018, las exportaciones peruanas mantienen el ritmo de crecimiento necesario para lograr el objetivo de duplicarse al 2021”.

Cabe resaltar que un gran impacto positivo es la implementación del proyecto de ley al sector agrario que desde el 2001 ha ido reduciendo el nivel de pobreza extrema y pobreza no extrema en las zonas más agricultoras del país, como es el caso de Ica, departamento emblema de la agroindustria, y coincidentemente, donde menos pobreza hay en todo el Perú.

El tema de investigación se centra en la empresa “Agrícola La Venta”, ésta presenta sus principales actividades agrícolas en la zona sur y norte del país desde hace más de 10 años. Por el sur, cuenta con fundos en el departamento de Ica; en las provincias de Ocucaje, Santiago e Ica. En la zona norte, cuenta con actividades agrícolas en la provincia de Huarmey, Aija y Caraz; pertenecientes al departamento de Ancash. Adicional a ello, cuenta con oficinas administrativas en el departamento de Lima. Las actividades que la empresa realiza son: siembra, cosecha, empaque y distribución de productos agrícolas de alta calidad.

“Agrícola La Venta” va optimizando sus actividades continuamente por las exigencias de los mercados internacionales; así mismo hace constantes mejoras de sus procesos y productos para mejorar la calidad y ofrecer un producto más atractivo al mercado. Por ello, la empresa se mantiene actualizada con las certificaciones que sus clientes solicitan para ser más competitiva, entre las certificaciones que acredita son: The Global Partnership for Good Agricultural Practice GLOBAL G.A.P., BASC, For Life, BRC Food. Estas certificaciones no solo garantizan la calidad de los productos, también forman parte del compromiso de la empresa de velar por la calidad de vida de sus colaboradores y comunidades de la zona; esta ayuda llega a través de programas sociales en conjunto con los mismos clientes y organismos del Estado. (Página Web: www.agricolalaventa.com)

Entre las frutas de mayor demanda en el sector agrícola están los arándanos azules; ya que tiene mayor crecimiento que el promedio a nivel mundial y son enviados principalmente a China. Por otro lado, se tiene entre las verduras, un tipo de espárrago blanco que es altamente

demandado en Europa que es cultivado al enterrar el tallo conforme crece. (The New York Times Es, 27-11-2017, pp.33)

De manera general, en el Perú desde el siglo XX hasta la actualidad se han ido empleando proyectos de gran impacto que han ido beneficiando a agricultores tradicionales para impulsar su crecimiento y a empresas agro exportadoras a repotenciarse; generando mayor trabajo, mejorando la economía del país, incrementando el porcentaje de exportaciones de frutas y verduras; así como incentivando a la inversión de investigación y desarrollo de mejoras de cada empresa.

1.2. Identificación y formulación del problema

El problema general es ¿Cuál es la relación entre la rotación laboral y el clima organización del personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta”, el año 2018?

Dentro de la variable rotación laboral hay dos aspectos importantes identificados los cuales son: soporte del líder y el soporte organizacional. Éstos representarán las dimensiones de dicha variable, que son: renuncias voluntarias y término de contrato.

Ante ello se han formado los siguientes problemas específicos. (a) ¿Cuál es la relación entre soporte del líder y orgullo laboral en el personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta”? (b) ¿Cuál es la relación entre el soporte de líder y camaradería en el personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta”? (c) ¿Cuál es la relación entre soporte del líder y soporte organizacional en el personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta”? (d) ¿Cuál es la relación entre soporte organizacional y orgullo laboral en el personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta”? (e) ¿Cuál es la relación entre soporte organizacional y camaradería en el personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta”? (f) ¿Qué impacto tiene la participación de comunicación interna en el personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta”?

Para esta investigación, la variable clima organizacional tiene como influencia el aspecto interpersonal del colaborador en la empresa. Esto quiere decir que hay una repercusión en la manera cómo se desenvuelve el colaborador en su puesto de trabajo; no sólo por sus funciones también involucrando la relación que tiene con sus compañeros. (Cole, 2005, p.76). Adicional a ello, la intervención del clima organizacional como factor de satisfacción óptima o no del colaborador podría tener una repercusión en una intención de rotación laboral del colaborador. (Uribe, 2015). Relacionando esta variable al crecimiento del sector de agro exportación

representaría un factor relevante para las empresas el inculcar conservar y/o fortalecer el clima laboral.

Por otro lado, la variable rotación laboral, viene a ser un fenómeno que las organizaciones experimentan que si bien el flujo de personal es necesario para el desarrollo organizacional; es importante cuidar la proporción de personal que ingresa a la empresa y que deja de laboral en ella en un periodo determinado. Tener un alto índice de rotación laboral no es de aporte para la empresa porque genera gastos en la desvinculación de este y se somete a nuevas búsquedas laborales lo cual también genera gastos adicionales si este fenómeno es recurrente. (Rodríguez, Ortiz, Vera, Soto, Delgado, 2016).

1.3. Objetivos de la investigación

El objetivo general de la investigación es determinar cuál es la relación entre rotación laboral y clima organizacional en el personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta”.

En adición, se han planteado los siguientes objetivos específicos los cuales tendrán respuesta luego de realizar el instrumento de estudio. Cabe resaltar que estos objetivos están relacionados directamente a los problemas específicos, mencionados en el punto anterior: (a) Determinar la relación entre soporte del líder y orgullo laboral en el personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta” (b) Determinar la relación entre el soporte de líder y camaradería en el personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta” (c) Determinar la relación entre soporte del líder y soporte organizacional en el personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta” (d) Determinar la relación entre soporte organizacional y orgullo laboral en el personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta” (e) Determinar la relación entre soporte organizacional y camaradería en el personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta” (f) Determinar el impacto que tiene la participación de comunicación interna en el personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta”.

1.4. Justificación y viabilidad de la investigación

Tanto la rotación laboral como el clima laboral son temas que han tomado mucha fuerza en las organizaciones. Conocer cuáles son los aspectos a reforzar para que se maneje un clima laboral agradable y mantener un índice de rotación laboral considerable en periodos determinados ayudará a aminorar las brechas que se pueden generar entre los trabajadores y la organización, y viceversa.

Enfoque de la justificación es teórico y práctico. Por parte de la justificación teórica, durante toda la investigación el apoyo base han sido los sustentos teóricos tanto de libros, de artículos, tesis de grado y revistas; este conocimiento al no ser propio ayuda a tener un panorama más amplio para aterrizar mejor la investigación; de ello es que se han podido extraer nuevos conocimientos para generar conclusiones más objetivas y concisas. Por otra parte, la justificación práctica, para este caso, desemboca de la teórica ya que gracias a lo conocido se pueden emplear herramientas que se llevan a la práctica para generar una investigación innovadora. (Hernández R., 2010).

1.5. Antecedentes de la investigación

En este apartado se presentará estudios relacionados a la investigación de la relación entre rotación laboral y clima organizacional en empresas; para ello, se hará una diferenciación entre el ámbito internacional y el nacional de cómo es que se han investigado ambas variables, qué metodología han utilizado y qué resultados obtuvieron.

1.5.1. Antecedente internacional

Criollo (2014), en su informe de grado investigó sobre “Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A”; donde tenía como fin determinar si el clima laboral en la empresa en mención tenía algún efecto sobre la rotación laboral; la variable independiente fue clima laboral y la variable dependiente rotación de personal. Las dimensiones utilizadas para la variable independiente fueron: Comunicación, Estabilidad, Motivación y Seguridad; y para la variable dependiente: Índice de rotación laboral en cuanto entradas y salidas de personal. Los instrumentos que utilizó para la variable independiente fueron de una encuesta y en el caso de la siguiente variable, los registros de entradas y salidas de personal de la empresa en estudio. El tipo de investigación realizado fue de tipo correlacional para medir el grado de influencia entre clima laboral y rotación de personal; en el caso del diseño de la investigación, fue cuantitativo no experimental y con un método inductivo para lograr identificar la situación de cada variable estudiada. Como resultado del análisis de la investigación se determinó que el clima laboral está directamente relacional a la rotación laboral del personal y que las dimensiones estabilidad y seguridad son aspectos a mejorar ya que es el indicador que el personal indica “inadecuado”, generando un nivel de rotación en aumento y perjudica el clima laboral.

Tamayo P., Guevara-Sanginés M., Sánchez E. (2016) en su tesis “Diseño y prueba de un cuestionario sobre la importancia percibida de las condiciones de trabajo en México”. El título

del artículo representa el compendio de una tesis doctoral realizada por los mismos autores en mención; el objetivo del trabajo fue el diseño y prueba de un cuestionario que permita medir la percepción de los trabajadores factores relacionados a su labor y cómo es que jerarquizan éstos mismo. La metodología utilizada fue a través del instrumento cuestionario con una población de 8673 colaboradores de las empresas del sector de exportación de calzado de la ciudad de León, Guanajuato, México; de ellos se escogieron aleatoriamente 447 empleados. Los resultados analizados fueron diferenciados por resultados óptimos y bajos y en cada grupo se identificó los aspectos laborales jerarquizados. Como conclusión final se obtuvo que es importante que las empresas estén atentas a los factores laborales que los colaboradores consideran importantes como la motivación laboral, la confianza; de no generar éstos y no repotenciándolos va a tener como efecto la intención de rotación laboral.

Barzola-Zambrano I., Barzola-Veliz V., Flores-Barzola W. (2017) Realizaron un artículo científico sobre “Factores de clima laboral que influyen en el rendimiento de los trabajadores del sector público”, el cual tuvo como objetivo analizar los factores que afectan el clima laboral en una de las instituciones del sector en mención dado que se había presenciado una baja relación entre jefes y equipos a su cargo, poca motivación por parte de los colaboradores para realizar sus funciones. Para ello, se utilizó el instrumento del cuestionario, donde se tomó una muestra de 100 colaboradores escogidos al azar, las respuestas fueron anónimas y el foco del cuestionario estaba en función a la afectación laboral. Todos los resultados obtenidos arrojaban deficiencia en los procesos de recursos humanos por falta de autonomía y esto se veía reflejado en el poco involucramiento de los colaboradores tanto jefes como subordinados; así mismo dentro de las recomendaciones se enfocaba a esta área para que tenga más criterio para llegar de manera oportuna a los colaboradores de esta institución.

1.5.2. Antecedente nacional

Rodríguez J., Ortiz J., Vera G., Soto J., Delgado J. (2016) en su tesis para la obtención de grado de magister se enfocan en “Satisfacción y Rotación Laboral en Personal de Empresas Mineras de Arequipa y Cusco”, que tiene por objetivo demostrar la relación causa-efecto de las dos variables de estudio que son satisfacción y rotación laboral, con el fin de recomendar cómo se puede mejorar la efectividad de las empresas en estudio. Para obtener dicha información se utilizaron dos instrumentos: “el cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC” (Palma, 2005) y el cuestionario de “Intención de Rotación Laboral” (Jacobó & Roodt, 2008)” a una muestra de 111 colaboradores de mandos medios de dos principales empresas del sector minero en

Arequipa y Cusco; de la población de ambas empresas que llegaban a los 424 empleados. Dentro del análisis de las conclusiones se dedujo lo siguiente: primero, “existe relación inversa entre satisfacción laboral y rotación laboral en cuanto a los aspectos de beneficios laborales y remunerativos”: segundo, el porcentaje de satisfacción laboral resultó regular dado que el 76% de los encuestados así lo estableció, esto repercute en el compromiso organizacional lo cual viene a ser un tema de priorización y refuerzo; la tercera conclusión representa que hay una influencia en el factor de condiciones físicas pero que era no guarda mayor relación con la rotación laboral; por último la cuarta conclusión, indica que no hay un nivel alto de rotación laboral, pero que sí puede generarse en el caso de los análisis anteriormente vistos.

Moreno J., Moreno N. (2017) en su tesis sobre “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa industrial Duropal S.A.C.”, tiene con fin analizar los resultados y proporcionar sugerencias de mejora para la organización de estudio. El instrumento utilizado fueron dos cuestionarios dirigidos a cada variable de estudio: clima organizacional y satisfacción laboral, teniendo como población a 21 colaboradores de los cuales se tomó el 100% como muestra de recopilación de datos. En cuanto al análisis de los resultados, se comprobó que, si existe relación positiva entre ambas variables, en cuanto la percepción del clima organización se obtuvo un 47,6% de nivel medio de esta variable y en el caso de la satisfacción laboral también ocurre lo mismo llegando a un 38,1% que lo considera así, el cual representa la mayoría de encuestados. Lo que se recomienda es que periódicamente se haga evaluaciones sobre clima organizacional y analizar el comparativo y la evolución entre un periodo y otro.

Vargas Y., Meza O. (2016) en su tesis sobre “Relación entre clima laboral y la rotación del personal de la empresa call center Atento Perú: Área clientes BBVA, 2016” tiene como objetivo identificar la relación de las variables clima laboral, variable independiente; y rotación del personal, variable dependiente. Teniendo en cuenta que el clima laboral de la empresa Atento Perú es óptimo ya que está en el ranking de las empresas del “Great Place To Work”, aun así, se quiso identificar qué aspectos podrían influenciar en la rotación de personal. El trabajo se enfocó en una de las sedes de la empresa, la cual cuenta con 550 colaboradores y de los cuales fueron encuestados 80. Adicional a ello, se hicieron entrevistas a tres representantes de la empresa con amplio conocimiento de los temas de investigación. Como análisis de los resultados, se identificó que no existe relación entre clima laboral y rotación de personal. Adicional a ello, se confirma que los aspectos que involucran positivamente el clima laboral

tienen impacto en los colaboradores y que la rotación laboral no afecta al clima organizacional del área de atención al cliente de Call Center.

Específicamente hablando de la empresa Agrícola “La Venta”, esta tiene como proyección a corto plazo poder implementar herramientas que ayuden a reforzar la identidad del colaborador en la empresa. Adicional a ello, la creciente oferta en la empresa ha llevado a que se exija más la calidad de trabajo, en cuanto al desarrollo de los procesos y al cumplimiento de funciones. Por otro lado, la importancia de la investigación viene del creciente desarrollo del sector de la agro exportación y la necesidad de las empresas de empezar a pensar como una empresa integrada; es decir que no solo proteja su rentabilidad sino también fortalecer el compromiso de los colaboradores con la organización donde están.

En el planteamiento de investigación cita a la rotación laboral como variable independiente que puede tener un impacto significativo o no en la organización. En ello, no solo la renuncia voluntaria y el despido forman parte de la separación del personal; otro aspecto, es la intención de abandono, que, al no ser atendida a tiempo, puede generar rotación de personal. (Tamayo-Contreras, P et. al. 2016, p. 147-160). Cabe resaltarse que la rotación en la empresa de investigación es considerada alta por el nivel de rotación que ha habido en el periodo 2017, considerando sólo al personal administrativo.

En contraparte, se tiene al clima organizacional como segunda variable de estudio la cual está relacionada directamente con el nivel de motivación de los colaboradores en su lugar de trabajo. Según Chiavenato (2011) p. 79.

Lograr y mantener un ambiente organizacional óptimo requiere la participación y consentimiento de la directiva de la empresa para que el efecto de cambio se difunda de manera proporcional en cada unidad organizacional y se oriente al bien común.

1.6. Bases teóricas

Para responder al apartado de bases teóricas se van a conceptualizar tanto las variables como las dimensiones presentadas en el párrafo anterior.

Rotación laboral: El flujo de entradas y salidas del personal de una organización y esta diferencia se ve analizada en un periodo en específico. De ello, se obtiene la tasa o índice de rotación laboral que indica el número promedio que el personal es reemplazado por otro en una organización. (Mondy R., 2010, p.187).

Separación por iniciativa del empleado o renuncia voluntaria: “se da cuando el colaborador presenta su dimisión a la organización por motivos personales o para trabajar en otra organización” (Chiavenato, 2011, p. 296)

En el caso del despido por iniciativa de la organización, este debe manejarse con mayor cuidado y tacto; puede haber varios tipos de despido, entre ellos la renuncia voluntaria en la que la organización motiva a los empleados a renunciar, pero con incentivos específicos para ellos. (Chiavenato, 2011, p. 297).

Soporte del líder: “El liderazgo es lograr que las miradas apunten más alto, que la actuación de la gente alcance el estándar de su potencial y que la construcción de personalidades supere sus limitaciones personales”. (Peter Drucker. 2014). Por otro lado, también se tiene la base teórica de Casares (1994) quien señala que “en las organizaciones, los líderes adoptan una variedad de estilos, que reflejan la forma en que opera la organización y la manera en que sus colaboradores se relacionan entre sí”.

Soporte organizacional: Harter et al. (2002) considera que “el compromiso laboral incluye al denominado involucramiento de los individuos, la satisfacción y el entusiasmo por el trabajo. En definitiva, se trata de un término positivo para el trabajador y la organización.”

Clima organizacional: Atributo que califica a la Calidad de Vida Laboral porque identifica las percepciones de los colaboradores en la empresa donde laboran. Identificar un clima laboral positiva representa un sentido de apoyo favorable del colaborador frente a la empresa, su jefe, sus compañeros y confianza del mismo ante las funciones y trabajo que realiza. Englobando lo que abarca el clima organizacional, este afecta directamente a la satisfacción laboral y a la motivación en la organización. (Chiavenato, 2011, p.290)

Orgullo laboral: Representa el grado de identificación que el colaborador percibe hacia la empresa y la camaradería es el grado de compromiso que la empresa expresa hacia su colaborador. (Chiavenato, 2011, p.290)

Camaradería: Enfocada en la motivación del colaborador como consecuencia de los esfuerzos que hace la organización para generarlo en cada uno de los empleados. Este concepto es una particularidad de la eficiencia de la organización que se relaciona con la óptima disposición de los colaboradores dentro de su centro de labores; independientemente de las circunstancias que pueda ocurrir como por ejemplo la recesión regional en América Latina. (Great Place To Work, 2016)

Comunicación interna: “es una necesidad estratégica y una condición básica para que la empresa pueda afrontar con garantías su funcionamiento. Mejora la gestión de las organizaciones, potencia la calidad de los procesos productivos y favorece el clima de innovación” (Álvarez J., 2007)

II. Materiales y métodos

2.1. Tipo de investigación

El fundamento del estudio es de investigación básica ya que el soporte de la investigación parte de lo teórico para generar nuevos conocimientos. Con este tipo de investigación se pueden realizar procedimientos de muestreo sin ahondar esfuerzo en la aplicación de los hallazgos obtenidos. “La investigación fundamental es un proceso formal y sistemático de coordinar el método científico de análisis y generalización con las fases deductivas e inductivas del razonamiento”. (Behar D., 2008)

Así mismo, el enfoque de la investigación es cuantitativo ya que se identificarán los índices de cada dimensión presentada en base al cuestionario planteado; donde los colaboradores de acuerdo a su criterio y de manera objetiva han contestado sobre este instrumento.

2.2. Diseño de la investigación

Se va a trabajar con una investigación básica que cuente con un diseño no experimental para poder trabajar con las variables de estudio en su concepto natural donde se abarcan las dimensiones específicas, para obtener información concisa de clima organizacional y rotación laboral en los colaboradores de la empresa Agrícola La Venta.

El estudio de la investigación requiere saber cuál es la relación entre una y otra variable planteada; como se sabe las variables a estudiar son clima organizacional y rotación laboral y de ellas se quiere identificar si existe una relación que afecto a los colaboradores administrativos de la empresa Agrícola La Venta. Para ello, el diseño de la investigación debe ser no experimental de tipo transversal correlacional, que responde a analizar el estudio describiendo una o más variables de estudio, para así determinar si hay alguna relación entre ellas. (Hernández R., 1991, p. 191)

Para la validación de contenido, por juicio de experto, se tomó como resultado que el instrumento es aplicable. Por la confiabilidad, de ser Likert se aplicó el Alfa de Cronbach el cual ha sido moderadamente alto al obtener 0,80 de consistencia interna en el cuestionario.

2.3. Población y muestra de la investigación

Previo a la delimitación de la población de estudio es importante tener en claro cuál es el análisis a realizar (Hernández R., 1991, p. 210). En este caso, lo que se quiere es identificar cuál

es la relación entre el clima organizacional y rotación laboral del personal administrativo de la empresa Agrícola La Venta.

En este aspecto, la población a estudiar es el personal administrativo de la empresa Agrícola La Venta; quienes forman parte del conjunto del objeto de estudio. A partir de este momento se puede decir que la población es conocida, dado que se sabe quiénes son las personas que son parte del estudio, teniendo un total de 132 colaboradores que están dentro de la planilla de empleados de la empresa, además de reconocer que comparten ciertas características comunes y funcionales en la investigación y teniendo en cuenta que el enfoque es cuantitativo (Gómez M., 2006, p. 110)

En este caso se va a trabajar con el muestreo no probabilístico por conveniencia que quiere decir que se ha escogido una parte de la población de investigación por procedimiento informal que tiene como fin haber escogido el número de participantes dado que se sabe que la población cumple con las mismas características es por ello que la elección de la muestra fue definida ya que no afectaría en el estudio extraer la data generado por cada participante de la muestra. Del total de la población se escogieron las 100 primeras encuestas respondidas, considerando éstas como la muestra; este número presenta el 75,75% de la totalidad de colaboradores administrativos de la empresa.

III. Resultados

Para la obtención de resultados de la investigación se ha utilizado un instrumento para responder a los objetivos planteados, en este caso se ha hecho uso del cuestionario, teniendo en cuenta las dimensiones del clima organizacional y los dos aspectos que involucran a las dimensiones de rotación laboral, la manera cómo se ha llegado a los resultados es a través de un coeficiente de correlación. Previo a ello, también se ha querido presentar el perfil del encuestado.

Tabla 1: Género de los colaboradores

Género	Nro de personas	Porcentaje
Mujer	41	41%
Hombre	59	59%
Total	100	100%

Nota. Tomado de la encuesta “ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA AGRÍCOLA LA VENTA, EN EL 2018”

Tabla 2: Años de labor en la empresa

Tiempo de labor	Nro de personas	Porcentaje
De 0 - 6 meses	17	17%
De 6 meses a 1 año	18	18%
De 1 - 3 años	27	27%
De 3 a más años	38	38%
Total	100	100%

Nota. Tomado de la encuesta “ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA AGRÍCOLA LA VENTA, EN EL 2018”

Tabla 3: Lugar de trabajo

Lugar de trabajo	Nro de personas	Porcentaje
Norte	30	30%
Sur	33	33%
Lima	37	37%
Total	100	100%

Nota. Tomado de la encuesta “ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA AGRÍCOLA LA VENTA, EN EL 2018”

En cuanto al perfil de los encuestados, del total de 132 colaboradores; el 75,75% que equivale a 100 personas que respondieron el cuestionario se obtuvo que el 59% de los encuestados fueron varón es y el 41% eran mujeres; si bien está bastante balanceado el número de varones y mujeres; el sector de agro exportación tiende a tener mayor personal varón.

En cuanto al tiempo de labor en la empresa el 65% de la muestra está entre los rangos: de 3 años a más y de 1 a 3 años; el 35% restante de 0 a 6 meses y de 6 a 1 año (ver figura 2). Referente a la ubicación de actividades laborales, la sede Lima tuvo mayor participación en la respuesta con un 37%; seguida de la zona norte y sur que fue muy pareja su presencia con un 30% y 33% respectivamente

Previo a la revisión de los objetivos específicos propuestos, se explica cómo es que se ha llevado a cabo el uso del instrumento. Se ha utilizado un cuestionario de doble entrada, donde las líneas horizontales representan los factores de las dimensiones de rotación laboral y clima organizacional; y las columnas verticales representan los grados de variación de esos factores. Los colaboradores han llenado la encuesta de acuerdo a la valoración que ellos han considerado, desde su punto de vista y experiencia en el trabajo, el fin del instrumento es que se obtenga información objetiva y relevante que ayude a identificar los puntos claves a mejorar en la organización y qué aspectos son valorados por los colaboradores. En este caso se hizo uso de 31 elementos los cuales fueron divididos en las cinco dimensiones que hacen referencia a las dos variables de investigación. Además de ello, el cuestionario fue presentado con una escala de cuatro puntos, para calificar cada elemento: (1) “Total Desacuerdo”, (2) “Desacuerdo”, (3) “De acuerdo”, (4) “Total Acuerdo”. (Ver anexo 1)

Cabe resaltar que el cuestionario utilizado ha sido el empleado por la encuesta GPtW, de Great Place to Work® Institute, la cual abarca 68 enunciados relacionados al clima laboral y se desemboca en diversas dimensiones, las cuales han sido adaptadas al tema de investigación del presente trabajo, escogiéndose 28. Adicional a ello, la empresa solicitó incluir 3 apartados adicionales evocados a comunicación interna para saber el impacto que tendría si se refuerza más esta área. Para lograr un alcance mayor de la población, se envió a través del correo electrónico corporativo un link con el cuestionario en línea para que cada colaborador llenase la encuesta, la cual no demoró más de 3.5 minutos por persona. En este caso, se presentarán los resultados obtenidos de la percepción de la participación de comunicación interna en la empresa Agrícola la Venta:

Tabla 4: Ponderación de valores a las respuestas de la dimensión “Comunicación interna”

	Total Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Total Acuerdo	Promedio Ponderado
Considera importante que la empresa comunique de manera interna: logros organizacionales, nuevos procedimientos, adquisiciones para la organización.	1,01% 1	2,02% 2	39,39% 39	57,58% 57	3.54
Cree importante que la empresa comunique de manera interna: Ascensos, logros de personal, premios.	1,01% 1	2,02% 2	37,37% 37	59,60% 59	3.56
Considera importante que la empresa dé a conocer los objetivos y metas de su trabajo, así como los de la organización	1,01% 1	1,01% 1	40,40% 40	57,58% 57	3.55

Nota. Tomado de la encuesta “ENCUESTA SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA AGRÍCOLA LA VENTA, EN EL 2018”

En cuanto al coeficiente de correlación se extrajeron los datos de las 100 primeras encuestas en un cuadro de Excel. Las preguntas de la encuesta relacionadas a Rotación laboral fueron agrupadas en Soporte del Líder y Soporte organizacional, quedando de la siguiente manera:

Soporte del líder: a. Su jefe se preocupa por lograr un clima de apertura y confianza al interior del equipo; b. Su jefe le informa regularmente sobre los aspectos de la tarea que ha hecho bien; c. Considera que se le motiva regularmente para lograr de manera satisfactoria un mayor rendimiento; d. Su jefe muestra aprecio y reconocimiento por el buen trabajo y por el esfuerzo extra; e. Su jefe reconoce que se pueden cometer errores involuntarios en el trabajo.

Los resultados individuales de estas cinco preguntas fueron promediados obteniendo una puntuación que representó al Soporte de Líder. En el caso de Soporte Organizacional, ocurrió lo mismo:

Soporte organizacional: a. Se le ofrece capacitación y/o entrenamiento con el objetivo de promover su desarrollo profesional; b. Le dan los recursos, herramientas y equipos para hacer su trabajo.

También se promediaron los resultados individuales de los dos enunciados, obteniendo un valor promedio que representa a este segundo aspecto.

Por otro lado, para el caso de las dimensiones de Clima organizacional, cada una obtuvo un promedio de las preguntabas que les representaban, quedando 100 respuestas promedio para cada una de las tres dimensiones.

Finalmente se armó un cuadro de doble entrada donde se aprecian los promedios de las 100 encuestas con los cinco apartados: soporte del líder, soporte organizacional, orgullo laboral, camaradería y comunicación interna (Ver anexo 2). De ello se creó el cuadro de coeficiente de correlación, obteniendo la siguiente data.

Tabla 5: Coeficiente de correlación

Coeficiente de correlación					
	Orgullo Laboral	Camaradería	Comunicación interna	Soporte del lider	Soporte organizacional
Orgullo Laboral	1.0000				
Camaradería	0.6984	1.0000			
Comunicación interna	0.4788	0.5090	1.0000		
Soporte del lider	0.5874	0.5616	0.3470	1.0000	
Soporte organizacional	0.4786	0.5092	0.2835	0.6193	1.0000

Según la interpretación del coeficiente de correlación, se debe tener en cuenta el acercamiento a -1, correlación negativa, ó a 1, correlación positiva. En caso la correlación se acerque a 0, quiere decir que es nula. En este cuadro sólo presenta cifras positivas, por lo cual se evaluarán las correlaciones positivas que se presente, las cuales se identifican en el siguiente cuadro:

Tabla 6: Coeficiente de correlación, datos de correlación positiva

Coeficiente de correlación					
	Orgullo Laboral	Camaradería	Comunicación interna	Soporte del lider	Soporte organizacional
Orgullo Laboral					
Camaradería	0.6984				
Comunicación interna		0.5090			
Soporte del lider	0.5874	0.5616			
Soporte organizacional		0.5092		0.6193	

En la tabla se están presentando solo las correlaciones positivas, es decir los puntajes que se acercan a 1. Las correlaciones más fuertes fueron: Camaradería y orgullo laboral con 0.6984; Soporte organizacional y soporte del líder con 0.6193; Soporte del líder y orgullo laboral con 0.5874; y, Soporte del líder y camaradería con 0.5616.

A parte de las cuatro correlaciones presentadas, también se identificaron dos más que también son positivas, la diferencia es que su correlación es moderada: Comunicación interna y camaradería con 0.5090; y, Soporte organizacional y camaradería con 0.5092

Teniendo en cuenta estos resultados, se procede a la revisión de objetivos específicos.

IV. Discusión

De acuerdo a la revisión de los objetivos específicos, los resultados tienen una semejanza alta con respecto a las bases teóricas presentadas. En el caso de los conceptos encontrados para soporte del líder y soporte organizacional ambos reflejan un gran aporte a los resultados obtenidos ya que complementan la importancia de que haya un buen soporte por ambas partes para que los colaboradores se sientan identificados con la organización y eviten el tener la intención de rotar a otra organización.

Las bases teóricas de soporte del líder que apunta a que el equipo tenga un objetivo más ambicioso al cumplir con sus labores se ve en el concepto de Peter Drucker (2014), esta definición se ha visto relacionada con el orgullo laboral en los resultados obtenidos. En el caso del soporte organizacional, es definido el lograr involucrar al colaborador con la organización ya siente entusiasmo para hacerlo dentro de ella, Harter (2002). Este concepto se relaciona con los resultados obtenidos al encontrar correlación con la dimensión de camaradería que es el sentido de identificación del colaborador con la organización.

En contraste a las bases teóricas, se hace una revisión de los objetivos específicos en cuanto a los resultados obtenidos. En cuanto al primer objetivo específico que es determinar la relación entre soporte del líder y orgullo laboral en el personal administrativo de la empresa “Agrícola La Venta”, se determina que sí hay una relación positiva entre ambos factores, con un 0.5874 de correlación. Esto indicaría que la manera cómo influye el líder en su equipo tendrá una repercusión positiva en el sentido de pertenencias del colaborador con la empresa donde labora.

Por último, se tiene a la comunicación interna que también es una de las dimensiones del clima organizacional; aquí de manera muy pareja han reportado que el interés por conocer más sobre los logros, premios e información de la empresa es muy alto con un 3.55 de valorización. Este aspecto es muy atractivo porque tiene a indicar que a pesar de haya una rotación alta en la empresa los colaboradores buscan interesarse por su organización, buscan una motivación no solo extrínseca sino la combinación de la intrínseca por conocer más sobre la empresa y trascendente por saber sobre logros organizacionales. Esta dimensión también fue contrastada por lo dicho por Álvarez J., 2007, quien indica repotencia la gestión organizacional, optimiza los procesos productivos y promueve la innovación con herramientas que atraigan al colaborador a seguir interesado por lo que ocurre en la organización.

Respecto al segundo objetivo específico, determinar la relación entre el soporte de líder y camaradería en el personal administrativo de la empresa "Agrícola La Venta", también presenta una correlación positiva entre ambos con un puntaje de 0.5616 de correlación. Esto indicaría que el soporte que el jefe directo o líder ofrezca a su equipo o al colaborador repercutirá en reforzar las herramientas que la empresa ofrece a sus colaboradores.

El tercer objetivo específico es determinar la relación entre soporte del líder y soporte organizacional en el personal administrativo de la empresa "Agrícola La Venta", en este caso es la segunda correlación positiva más alta con un 0.6193 de puntaje. Entendiéndose que el soporte que el líder de cada equipo de trabajo realice y el soporte de la misma organización hacia sus colaboradores tendrá como resultado un impacto fuerte en el personal de la empresa.

El cuarto objetivo específico es determinar la relación entre soporte organizacional y orgullo laboral en el personal administrativo de la empresa "Agrícola La Venta". Revisando los resultados del cuadro de correlación se determina que no existe una relación entre ambos aspectos, dado que el puntaje obtenido se acerca más a cero; es decir que no habría ni un impacto positivo o negativo entre el soporte que la organización realice ante sus colaboradores y el sentido de pertenencia de los colaboradores con la empresa.

El quinto objetivo es determinar la relación entre soporte organizacional y camaradería en el personal administrativo de la empresa "Agrícola La Venta", en este caso hay una cierta correlación positiva, dado que el puntaje se inclina a acercarse a uno con un 0.5092. Entendiéndose que lo que la organización realice para que apoye a sus colaboradores si podría tener un impacto en la camaradería desde la percepción de los colaboradores de la empresa.

Finalmente, el sexto objetivo es determinar el impacto que tiene la participación de comunicación interna en el personal administrativo de la empresa "Agrícola La Venta". De acuerdo a la tabla 1, donde se presenta la ponderación de los resultados del cuestionario, más de 55% de las respuestas de los colaboradores califican como "Totalmente de acuerdo" a la participación continua de comunicación interna y valorarán más la difusión de logros del personal, ascensos y premios.

V. Conclusión

Primera conclusión, referente al objetivo general se determina que la relación entre rotación laboral y clima organizacional son influenciadas por el soporte del líder y soporte organizacional ya que ambos generan las bases para que el desempeño de los colaboradores se fortalezca. Dicha afirmación se comprueba en la correlación entre las dimensiones de clima organizacional y los aspectos de rotación laboral.

Segunda, se tiene una gran expectativa sobre la participación de la comunicación interna para difundir a los colaboradores los asuntos relevantes de la empresa. Esto se contrasta con el resultado de la encuesta, donde los colaboradores valoran más el estar informados sobre los logros, ascensos y premios que los mismos colaboradores reciban; esto refuerza la camaradería y el soporte organizacional.

Tercera, se recomienda una participación mayor de recursos humanos para empoderar la comunicación entre el colaborador y el jefe directo, y viceversa. Esto se puede lograr con reuniones de retroalimentación, establecer ciertos lineamientos tanto de mejora como de reconocimiento y poder hacer el seguimiento de lo concluido por ambas partes. Se recomienda que esta información sea trabajada de manera confidencial por el área de recursos humanos.

Cuarta, se recomienda realizar periódicamente una encuesta de clima laboral de manera anual para saber el avance de los colaboradores, manteniendo el anonimato para mayor objetividad. Esto puede ayudar a comparar los resultados con la primera encuesta realizada.

Bibliografías

Agrícola La Venta (2018) *Inicio*. Recuperado de <http://www.agricolalaventa.com/pdf/brochure-agricola-la-venta.pdf>

Alva C. y Gutiérrez C. (2016) *La relación del estilo de liderazgo de los supervisores y coordinadores con la intención de rotación de los colaboradores: evidencia en la gerencia de operaciones de una empresa privada transnacional, en el rubro de servicios de manejo de información* (Tesis para optar el Grado de Magister). Universidad del Pacífico, Lima Perú. Recuperado de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1197/Carmen_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Alarco G. (2011) Exportaciones, tipo de cambio y enfermedad holandesa: el caso peruano. *Investigación Económica*, 70 (275) 115-143. Recuperado de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ineco/v70n275/v70n275a5.pdf>

Alvarez J. (2007) Comunicación Interna, la Estrategia del Éxito. *Razón y Palabra*, 12 (56). Recuperado de <http://www.redalyc.org/html/1995/199520729023/>

Argentinean Blueberry Committee. (2017). *Estadísticas*. Recuperado de <https://www.argblueberry.com/home/estadisticas/>

Banco Central de Reserva del Perú. (2017) *Estadísticas. Correlacionador Exportaciones no Tradicionales por Sector Económico*. Recuperador de <http://www.bcrp.gob.pe/estadisticas/correlacionador-exportaciones-no-tradicionales-por-sector-economico.html>

Behar D. (2008) *Introducción a la Metodología de la Investigación*. Colombia: Edición Shalom. Recuperado de https://bibliotecavirtualupel.blogspot.com/2016/09/metodologia-de-la-investigacion-por_21.html

Camacho N., Córdova N., Reyes J. y Díaz R. (2016) *Planeamiento estratégico para la agroindustria*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Tulane University. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/7722>

Cainicela F. y Pazos E. (2016) *La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú* (Trabajo de investigación de Maestría). Universidad del Pacífico. Recuperado de http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cole D. y Gaynor, E. (2005) *Desarrollo organizacional y desarrollo ejecutivo*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=dqmmxxO-0CAC&pg=PA71&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwicyvHwrMrbAhWD7IMKHTYACGYQ6AEIPjAF#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false>

Chiavenato I. (2007) *Administración de Recursos Humanos* (11° Ed). México: McGraw Hill.

Chiavenato I. (2009) *Gestión del talento humano* (11° Ed). México: McGraw Hill.

Corral S. y Pereña J. (2003), *CLA: Cuestionario de Clima Laboral: manual*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=vllsoszP1hQC&printsec=frontcover&dq=cuestionario&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjwrmrV-szbAhVE11MKHXqMBMsQ6AEISjAH#v=onepage&q=cuestionario&f=false>

Criollo L. (2014) *Clima laboral y rotación de personal motorizado en la empresa Sodetur S.A.* (Informe Final del Trabajo de Titulación) Universidad Central del Ecuador. Facultad de Ciencias Psicológicas, Quito, Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3602>

De Pablo J., Gianciti M., Tassile V. y Fernanda S. (2014) El negocio internacional del espárrago en el Perú. *Revista Cepal* (112) 169–196. Recuperado de <https://www.cepal.org/publicaciones/xml/5/52485/RVE112dePabloetal.pdf>

Diario El Comercio (2018a). *Exportaciones peruanas crecen 15,5% en el primer trimestre*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/peru/exportaciones-peruanas-aumentan-15-primer-trimestre-noticia-517077#>

Diario El Comercio. (2018b) *Proyecto de ley busca derogar el régimen laboral agrario*. Recuperado de <https://elcomercio.pe/economia/proyecto-ley-busca-derogar-regimen-laboral-agrario-noticia-515695>

Del Río D. (2013) *Diccionario-Glosario de Metodología de la Investigación Social*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=XtlEAgAAQBAJ&pg=PT10&dq=ALFA+DE+CRONBACH&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiFy9XQhM3bAhUL4VMKHQvoCK4Q6AEITjAI#v=onepage&q=ALFA%20DE%20CRONBACH&f=false>

Gómez M. (2006) *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=9UDXP4U7aMC&pg=PA110&dq=Delimitaci%C3%B3n+de+una+poblaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwig5Kb_0r7bAhXHrFMKHU-DAiIQ6AEILzAC#v=onepage&q=Delimitaci%C3%B3n%20de%20una%20poblaci%C3%B3n&f=false

Great Place to Work ® Institute Inc. (2016) *Reporte Anual: La Camaradería como eje de la motivación*. Recuperado de <http://www.greatplacetowork.com.co/mejores-empresas/las-mejores-empresas-para-trabajar-en-america-latina/830>

Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2010) *Metodología de la Investigación* (5° Ed). México: McGraw-Hill.

Institute on the environment. (2018) *Publications of articles jourman*. Recuperado de <http://environment.umn.edu/discovery/gli/publications/>

Jaime R., Hurtado B., Romero N. (Enero – Julio 2015) La competitividad en la exportación de espárragos sonorenses hacia Estados Unidos en el marco del TCLAN. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 36, 1265-1274. Recuperado de www.redalyc.org/pdf/141/14132408012.pdf

Wayne M. (2010) *Administración de Recursos Humanos* (11° Ed). México: Pearson Education. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>

Monje C. (2011) *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Recuperado de <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Casey, N. (27 de noviembre 2017). El calentamiento global, una bendición en el desierto... por ahora. *The New York Times Es*. Recuperado de <https://www.nytimes.com/es/2017/11/27/peru-glaciares-chavimochic-calentamiento-global/>

Rodríguez J., Ortiz J., Vera G., Soto J. y Delgado J. (2016) *Satisfacción y Rotación Laboral en Personal de Empresas Mineras de Arequipa y Cusco*. (Tesis de Maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8638>

Tamayo-Contreras P., Guevara-Sanginés M. L. y Sánchez E. (2016) Diseño y prueba de un cuestionario sobre la importancia percibida de las condiciones de trabajo en México. *Innovar*, 26(62), 147-160. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/818/81847431011.pdf>

Toro, D. y Parra, D. (2006) *Método y conocimiento: Metodología de la investigación*. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=4Y-kHGjEjy0C&printsec=copyright&hl=es&source=gbs_pub_info_r#v=onepage&q&f=false

The Observatory of economic complexity (2016a). *What does USA export?* Recuperado de https://atlas.media.mit.edu/es/visualize/tree_map/hs92/export/usa/all/show/2016/

The Observatory of economic complexity (2016b). *What does Argentina export?* Recuperado de <https://atlas.media.mit.edu/es/profile/country/arg/>

Uribe Prado J. F. (2015) *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=UuYhCQAAQBAJ&pg=PT59&dq=clima+organizacional&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjklbWNssrbAhXBtlkKHbn8A7oQ6AEITDAI#v=onepage&q=clima%20organizacional&f=false>

Anexos

7.1. Instrumento usado. Anexo 1

ENCUESTA SOBRE LA REALCIÓN ENTRE ROTACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA AGRÍCOLA LA VENTA, EN EL AÑO 2018

Introducción: El objetivo de la siguiente encuesta es con fines académicos; lo que se busca es encontrar la relación entre rotación laboral y clima organizacional del personal administrativo de la empresa agrícola la venta, en el año 2018.

En el siguiente cuadro se pide llenar los datos solicitados los cuales se trabajarán de manera reservada para uso exclusivo de análisis.

Datos Generales							
Género	Femenino			Masculino			
Años de trabajo en la empresa	De 0 meses a 6 meses		De 6 meses a 1 año		De 1 a 3 años		De tres a más años
Lugar de trabajo	Norte			Sur		Lima	

Instrucciones: Se agradece ser conciso y objetivo con las preguntas de la encuesta teniendo en cuenta la leyenda establecida. Adicional a ello, se informa que este cuestionario mantendrá el anonimato de los usuarios.

LEYENDA			
1	2	3	4
Total Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Total Acuerdo

VARIABLE 1: ROTACIÓN LABORAL					
N°	DIMENSIÓN 1: RENUNCIA VOLUNTARIA	RESPUESTAS			
		1	2	3	4
1	Su jefe se preocupa por lograr un clima de apertura y confianza al interior del equipo.				
2	Su jefe le informa regularmente sobre los aspectos de la tarea que ha hecho bien.				
3	Considera que se le motiva regularmente para lograr de manera satisfactoria un mayor rendimiento.				
N°	DIMENSIÓN 2: TÉRMINO DE CONTRATO	RESPUESTAS			
		1	2	3	4
4	Se le ofrece capacitación y/o entrenamiento con el objetivo de promover su desarrollo profesional.				
5	Le dan los recursos, herramientas y equipos para hacer su trabajo.				
6	Su jefe muestra aprecio y reconocimiento por el buen trabajo y por el esfuerzo extra.				
7	Su jefe reconoce que se pueden cometer errores involuntarios en el trabajo.				

VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL					
Nº	DIMENSIÓN 1: ORGULLO LABORAL	RESPUESTAS			
		1	2	3	4
8	Siente que su participación es importante y que hace una diferencia en la organización.				
9	Su trabajo tiene un significado especial para usted: éste no es "solo un trabajo".				
10	Cuando ve que lo logra, se siente orgulloso(a).				
11	Considera que las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra para hacer el trabajo.				
12	Quiere trabajar aquí por mucho tiempo.				
13	Está orgulloso(a) de decir a otros que trabaja aquí.				
14	Considera que a las personas les gusta venir a trabajar.				
15	Se siente bien por la manera en que todos contribuyen como organización a la comunidad.				
Nº	DIMENSIÓN 2: CAMARADERÍA	RESPUESTAS			
		1	2	3	4
16	Puede ser usted mismo(a) en su lugar de trabajo.				
17	Se celebran eventos especiales en su lugar de trabajo.				
18	Las personas se preocupan por sus compañeros en su lugar de trabajo.				
19	Considera que es un lugar acogedor y amigable para trabajar.				
20	Considera que es un lugar entretenido donde trabajar.				
21	Cuando ingresa a la organización se siente bienvenido.				
22	Cree que cuando las personas cambian de función o de área de trabajo, se les hace sentir como en casa.				
23	Existe un sentimiento de "familia" o equipo en su lugar de trabajo.				
24	Considera que todos los colaboradores están juntos por un bien común.				
25	Considera que puede contar con la colaboración de las personas.				
26	Considera que es un lugar físicamente seguro donde trabajar.				
27	Considera que es un lugar psicológica y emocionalmente saludable donde trabajar.				
28	Considera que la infraestructura e instalaciones de la organización contribuyen a crear un buen ambiente de trabajo.				
Nº	DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN INTERNA	RESPUESTAS			
		1	2	3	4
29	Considera importante que la empresa comunique de manera interna: logros organizacionales, nuevos procedimientos, adquisiciones para la organización.				
30	Cree importante que la empresa comunique de manera interna: Ascensos, logros de personal, premios.				
31	Considera importante que la empresa dé a conocer los objetivos y metas de su trabajo, así como los de la organización				

ENCUESTA SOBRE LA REALCIÓN ENTRE ROTACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA AGRÍCOLA LA VENTA, EN EL AÑO 2018

Introducción: El objetivo de la siguiente encuesta es con fines académicos; lo que se busca es encontrar la relación entre rotación laboral y clima organizacional del personal administrativo de la empresa agrícola la venta, en el año 2018.

En el siguiente cuadro se pide llenar los datos solicitados los cuales se trabajarán de manera reservada para uso exclusivo de análisis.

Datos Generales					
Género	Femenino		Masculino		
Años de trabajo en la empresa	De 0 meses a 6 meses	De 6 meses a 1 año	De 1 a 3 años	De tres a más años	
Lugar de trabajo	Norte		Sur	Lima	

Instrucciones: Se agradece ser conciso y objetivo con las preguntas de la encuesta teniendo en cuenta la leyenda establecida. Adicional a ello, se informa que este cuestionario mantendrá el anonimato de los usuarios.

LEYENDA			
1	2	3	4
Total Desacuerdo	Desacuerdo	De acuerdo	Total Acuerdo

VARIABLE 1: ROTACIÓN LABORAL					
Nº	DIMENSIÓN 1: RENUNCIA VOLUNTARIA	RESPUESTAS			
		1	2	3	4
1	Su jefe se preocupa por lograr un clima de apertura y confianza al interior del equipo.				
2	Su jefe le informa regularmente sobre los aspectos de la tarea que ha hecho bien.				
3	Considera que se le motiva regularmente para lograr de manera satisfactoria un mayor rendimiento.				
DIMENSIÓN 2: TÉRMINO DE CONTRATO		RESPUESTAS			
Nº		1	2	3	4
4	Se le ofrece capacitación y/o entrenamiento con el objetivo de promover su desarrollo profesional.				
5	Le dan los recursos, herramientas y equipos para hacer su trabajo.				
6	Su jefe muestra aprecio y reconocimiento por el buen trabajo y por el esfuerzo extra.				
7	Su jefe reconoce que se pueden cometer errores involuntarios en el trabajo.				

VARIABLE 2: CLIMA ORGANIZACIONAL					
Nº	DIMENSIÓN 1: ORGULLO LABORAL	RESPUESTAS			
		1	2	3	4
8	Siente que su participación es importante y que hace una diferencia en la organización.				
9	Su trabajo tiene un significado especial para usted: éste no es "solo un trabajo".				
10	Cuando ve que lo logra, se siente orgulloso(a).				
11	Considera que las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra para hacer el trabajo.				
12	Quiere trabajar aquí por mucho tiempo.				
13	Está orgulloso(a) de decir a otros que trabaja aquí.				
14	Considera que a las personas les gusta venir a trabajar.				
15	Se siente bien por la manera en que todos contribuyen como organización a la comunidad.				
DIMENSIÓN 2: CAMARADERÍA		RESPUESTAS			
Nº		1	2	3	4
16	Puede ser usted mismo(a) en su lugar de trabajo.				
17	Se celebran eventos especiales en su lugar de trabajo.				
18	Las personas se preocupan por sus compañeros en su lugar de trabajo.				
19	Considera que es un lugar acogedor y amigable para trabajar.				
20	Considera que es un lugar entretenido donde trabajar.				
21	Cuando ingresa a la organización se siente bienvenido.				
22	Cree que cuando las personas cambian de función o de área de trabajo, se les hace sentir como en casa.				
23	Existe un sentimiento de "familia" o equipo en su lugar de trabajo.				
24	Considera que todos los colaboradores están juntos por un bien común.				
25	Considera que puede contar con la colaboración de las personas.				
26	Considera que es un lugar físicamente seguro donde trabajar.				
27	Considera que es un lugar psicológica y emocionalmente saludable donde trabajar.				
28	Considera que la infraestructura e instalaciones de la organización contribuyen a crear un buen ambiente de trabajo.				
DIMENSIÓN 3: COMUNICACIÓN INTERNA		RESPUESTAS			
Nº		1	2	3	4
29	Considera importante que la empresa comunique de manera interna: logros organizacionales, nuevos procedimientos, adquisiciones para la organización.				
30	Cree importante que la empresa comunique de manera interna: Ascensos, logros de personal, premios.				
31	Considera importante que la empresa dé a conocer los objetivos y metas de su trabajo, así como los de la organización.				

7.2. Coeficiente de correlación. Anexo 2

	Orgullo Laboral	Camadería	Comunicación interna	Soporte del líder	Soporte organizacional
Encuesta 1	3.50	3.69	3.00	4.00	3.00
Encuesta 2	3.50	3.46	3.67	3.00	2.50
Encuesta 3	3.63	3.31	3.33	3.00	3.00
Encuesta 4	3.50	3.85	3.67	3.40	2.50
Encuesta 5	3.63	3.08	4.00	3.20	3.00
Encuesta 6	3.50	3.00	3.33	3.20	4.00
Encuesta 7	3.88	3.00	4.00	3.00	2.50
Encuesta 8	3.13	2.77	4.00	3.40	3.00
Encuesta 9	2.88	2.92	3.33	3.40	3.50
Encuesta 10	3.13	3.00	3.00	2.60	2.00
Encuesta 11	3.25	2.85	3.00	2.20	2.50
Encuesta 12	3.88	3.77	4.00	3.80	3.50
Encuesta 13	2.75	2.46	4.00	2.60	2.00
Encuesta 14	3.00	3.23	3.67	2.60	2.00
Encuesta 15	3.00	3.69	4.00	3.20	3.50
Encuesta 16	3.00	2.38	3.00	2.60	3.00
Encuesta 17	2.63	3.38	4.00	1.00	1.50
Encuesta 18	3.63	2.92	3.33	3.20	2.00
Encuesta 19	3.50	3.08	4.00	2.60	2.50
Encuesta 20	3.50	3.62	4.00	3.00	4.00
Encuesta 21	3.25	3.23	3.00	3.00	3.00
Encuesta 22	3.25	3.00	4.00	3.00	3.50
Encuesta 23	1.13	1.23	1.00	1.00	1.50
Encuesta 24	3.50	3.15	3.00	2.80	3.00
Encuesta 25	3.00	2.85	3.00	3.00	3.00
Encuesta 26	3.63	3.15	3.67	3.60	4.00
Encuesta 27	3.63	3.23	4.00	3.40	3.50
Encuesta 28	3.38	2.77	3.33	3.00	2.00
Encuesta 29	3.25	3.08	3.00	2.80	3.50
Encuesta 30	3.75	3.15	4.00	3.00	2.50
Encuesta 31	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00
Encuesta 32	3.75	4.00	4.00	4.00	4.00
Encuesta 33	3.50	2.92	3.00	3.00	2.50
Encuesta 34	3.63	3.15	4.00	3.40	3.50
Encuesta 35	3.75	3.38	4.00	4.00	4.00
Encuesta 36	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00
Encuesta 37	3.63	3.54	3.00	2.20	3.50
Encuesta 38	3.00	2.85	3.00	2.80	2.50
Encuesta 39	3.50	3.00	3.00	3.20	2.00
Encuesta 40	3.25	2.38	3.00	3.00	2.50
Encuesta 41	3.50	3.62	3.67	3.60	3.50
Encuesta 42	3.75	3.54	4.00	2.80	3.00
Encuesta 43	4.00	3.77	3.67	3.60	2.50
Encuesta 44	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Encuesta 45	3.50	2.69	3.00	2.80	3.00
Encuesta 46	3.75	3.31	4.00	3.00	3.50
Encuesta 47	2.88	2.69	4.00	2.80	2.50
Encuesta 48	4.00	3.62	4.00	3.80	4.00
Encuesta 49	3.75	3.92	3.67	2.80	3.00
Encuesta 50	3.38	2.85	3.33	3.20	3.00

Encuesta 51	3.50	3.15	3.00	3.00	3.00
Encuesta 52	3.63	3.08	4.00	3.00	2.50
Encuesta 53	3.63	3.08	4.00	3.00	2.50
Encuesta 54	3.13	2.77	2.67	2.80	2.50
Encuesta 55	3.25	3.00	3.33	4.00	4.00
Encuesta 56	3.50	3.62	4.00	3.00	3.50
Encuesta 57	3.25	3.08	4.00	3.20	3.50
Encuesta 58	3.00	2.92	4.00	3.00	2.50
Encuesta 59	2.63	2.00	3.00	2.00	1.50
Encuesta 60	4.00	3.62	3.67	3.40	3.50
Encuesta 61	2.63	3.00	3.00	2.60	3.00
Encuesta 62	3.50	3.85	4.00	3.60	4.00
Encuesta 63	3.00	2.92	3.00	3.00	3.00
Encuesta 64	4.00	3.92	4.00	2.40	3.00
Encuesta 65	3.38	3.46	3.00	3.00	3.00
Encuesta 66	4.00	3.46	4.00	3.00	2.50
Encuesta 67	3.63	3.00	4.00	2.80	4.00
Encuesta 68	3.25	2.92	3.00	3.00	2.00
Encuesta 69	3.50	3.15	3.00	3.40	4.00
Encuesta 70	3.38	2.85	3.33	2.40	2.50
Encuesta 71	3.50	3.23	3.00	2.20	3.00
Encuesta 72	3.38	3.00	3.33	3.40	3.00
Encuesta 73	4.00	3.54	3.67	3.60	3.50
Encuesta 74	3.25	2.85	4.00	2.20	3.00
Encuesta 75	2.75	2.92	3.00	2.60	2.00
Encuesta 76	3.75	3.77	4.00	3.40	3.50
Encuesta 77	3.00	3.00	3.33	2.20	3.00
Encuesta 78	3.75	3.62	4.00	3.60	4.00
Encuesta 79	3.88	3.77	4.00	4.00	3.50
Encuesta 80	3.00	3.46	3.00	3.60	3.50
Encuesta 81	3.38	3.31	4.00	3.20	3.50
Encuesta 82	3.63	3.23	4.00	2.80	2.50
Encuesta 83	3.88	3.92	3.67	3.40	3.50
Encuesta 84	3.50	3.54	4.00	3.00	3.50
Encuesta 85	3.13	3.08	2.00	2.80	2.50
Encuesta 86	2.75	3.00	4.00	3.00	2.50
Encuesta 87	3.38	3.08	4.00	2.80	2.50
Encuesta 88	3.75	3.77	4.00	2.60	2.50
Encuesta 89	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Encuesta 90	3.75	3.69	3.33	3.80	4.00
Encuesta 91	3.75	4.00	4.00	4.00	3.50
Encuesta 92	3.63	3.77	3.00	3.60	3.00
Encuesta 93	2.88	2.85	4.00	2.80	3.00
Encuesta 94	3.25	2.92	4.00	3.00	2.50
Encuesta 95	3.50	4.00	4.00	4.00	3.50
Encuesta 96	3.13	3.00	2.67	3.00	3.00
Encuesta 97	3.88	3.15	4.00	3.20	3.00
Encuesta 98	3.25	2.77	2.33	2.40	3.50
Encuesta 99	3.63	3.31	3.33	3.40	3.00
Encuesta 100	3.50	3.08	3.00	3.20	3.00

Perfil del autor



JESSICA GABRIELA AGAMA DUAREZ

Bachiller de la carrera de Administración de Servicios de la Universidad de Piura, Sede Lima con tres años de experiencia en la gestión y desarrollo de los diferentes procesos de Recursos Humanos como: Capacitación y Evaluación de Desempeño y Reclutamiento y Selección de personal; con experiencia en el área Comercial y en Administración.

El aprendizaje laboral adquirido ha sido desempeñado en empresas líderes del sector pesquero, financiero, energético, logístico y agro exportador. Entre las capacidades adquiridas están: orientación a la gestión de personas, negociación con proveedores, gran desempeño en el trabajo en equipo, orientada al logro de resultados.