



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS MBA**

**Influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal  
agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de Negocios - MBA**

**AUTOR:**

**Br.Silvio Vidal Castañeda Vera (ORCID 0000-0002-1185-2976)**

**ASESOR:**

**Dr. Martín Manuel Grados Vásquez (ORCID 0000-0002-8620-7859)**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**Gerencia del Talento Humano**

**Trujillo - Perú**

**2020**

## **Dedicatoria**

De manera especial a quien acompaña y hace posible mis días lleno de alegría y bendiciones, Dios.

A los actores principales de este trabajo de investigación y que hicieron posible su consecución, personal del fundo, un infinito agradecimiento por su tiempo y entereza por las actividades que realizamos conjuntamente.

A mis docentes y asesores de la maestría de quienes he aprendido y enriquecido de información y nuevas prácticas.

A mi familia que me han acompañado en este proceso.

## **Agradecimiento**

A la Universidad César Vallejo, en ella a la Escuela de Posgrado, institución que me abrió sus puertas para mi crecimiento personal y profesional.

A los docentes que compartieron con nosotros toda su sapiencia y experiencia en el logro de nuestros objetivos académicos.

A mis compañeros de estudio quienes me dieron o la oportunidad descubrir nuevos horizontes, prosperar y crecer intelectualmente, para desarrollar, encausar el proceso de la gestión pública y la gobernabilidad para la mejora de la gestión en la administración pública.

Mi profundo reconocimiento a mi asesor, quien mostró un apoyo incondicional en la culminación del presente trabajo de investigación.

Al Estadístico por el apoyo en el procesamiento de los datos, por su apoyo invaluable en la dirección del presente trabajo, elaboración de instrumentos.

A la empresa y a los trabajadores que me abrieron las puertas y me brindaron todas las facilidades para el desarrollo de la tesis.

## **PÁGINA DEL JURADO**

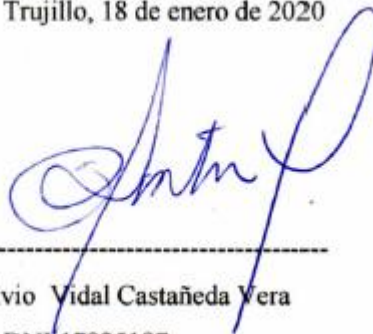
## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, ,Silvio Vidal Castañeda Vera estudiante del programa de Maestría en Administración de Negocios de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo, declaro que el trabajo académico titulado “Influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019” presentada, en 74 folios para la obtención del grado académico de Maestría en Administración de Negocios MBA es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 18 de enero de 2020



---

Silvio Vidal Castañeda Vera  
DNI:17925187

## Índice

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del Jurado	iv
Declaratoria de Autenticidad	v
Índice	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I.    Introducción	1
II.   Método	4
2.1 Tipo y diseño de investigación	4
2.2 Variables y Operacionalización	4
2.3 Población, muestra y muestreo	5
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	6
2.5 Procedimientos	7
2.6 Método de análisis de datos	7
2.7 Aspectos éticos	7
III.  Resultados	8
IV.  Discusión	22
V.   Conclusiones	25
VI.  Recomendaciones	26
Referencias	28
Anexos	31
Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables	31
Anexo 02: Instrumento de Recolección de datos	32
Anexo 03: Confiabilidad por Ítems	34
Anexo 04: Encuesta Elaborada	35
Anexo 05: Validación de jueces	36
Anexo 06: Matriz de Consistencia	66

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1:</b> La satisfacción laboral y su influencia en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.....	8
<b>Tabla 2:</b> La atención de los recursos humanos y su influencia en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.....	9
<b>Tabla 3:</b> Los comedores y su influencia en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019 .....	10
<b>Tabla 4:</b> Las planillas y su influencia en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019 .....	11
<b>Tabla 5 :</b> El servicio de transporte y su influencia en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.....	12
<b>Tabla 6 :</b> El servicio de salud y su influencia en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019 .....	13
<b>Tabla 7:</b> Los SS.HH. Vestuarios y su influencia en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.....	14
<b>Tabla 8:</b> Nivel de satisfacción laboral del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019 .....	15
<b>Tabla 9:</b> Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019 .....	17
<b>Tabla 10:</b> La productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019 .....	19
<b>Tabla 11</b> Prueba de Normalidad de Kolmogorov Smirnov de la satisfacción laboral y la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019 .....	21

## Índice de Figuras

<b>Figura 1:</b> Nivel de satisfacción laboral del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.....	16
<b>Figura 2:</b> Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.....	18
<b>Figura 3.</b> La productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.....	20



## Resumen

Estamos en una época sin freno, sujeta a cambios sustanciales, divisiones, fusiones, competencia, tecnología, innovaciones, nuevas políticas, nuevos estudio y nuevos conocimientos, esto ha llevado a querer profundizar un tema que para algunos probablemente no sea novedoso, pero en opinión propia sí lo es, ya que más allá de comprobar la existencia o no de la relación de las variables, satisfacción laboral y productividad. Es una propuesta basada en la teoría de los factores de Frederick Herzberg tomando como base solo el factor higiénico, el cual fue definido como todas aquellas condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, luego fue complementado con la normatividad de SENASA establecida en una guía de buenas prácticas de Producción e Higiene que será determinante para alcanzar el objetivo general, la influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019 y comprobar o derogar la hipótesis general y las seis hipótesis específicas por cada dimensión.

Se inició con la validación del instrumento propuesto para la investigación mediante criterio de jueces, además, se aplicó la fórmula "r" de Pearson en los ítems del instrumento de medición. Se obtuvo un  $r = 0.832$  ( $r > 0.70$ ), lo cual indicó que el instrumento que evalúa la satisfacción laboral era válido. En cuanto a la confiabilidad, de un total de 15 pruebas realizadas a nivel piloto se obtuvo en total un índice de confiabilidad Alfa de Cronbach de  $\alpha = 0.929$  ( $\alpha > 0.50$ ), lo cual indicaba que el instrumento también era confiable. Al tener listo el cuestionario se procedió a aplicar a la muestra seleccionada para el procesamiento y análisis de la información que luego fue correlacionada con la variable dependiente, productividad, basada en una fórmula general que dio como resultado un nivel regular y deficiente (54.3%) en la influencia de la satisfacción laboral frente a la productividad que pudo deberse a la desatención de las condiciones elementales o llamados factores higiénicos.

### **Palabras Clave:**

Satisfacción laboral, productividad, factor higiénico.

## ABSTRACT

We are in an era without brake, subject to substantial changes, divisions, mergers, competition, technology, innovations, new policies, new studies and, therefore, new knowledge, this led to wanting to deepen a subject that for some is probably not novel but in Own opinion is, since beyond verifying the existence or not of the relationship of the variables, job satisfaction and productivity. It is a proposal based on the theory of factors by Frederick Herzberg based on only the hygienic factor, which was defined as all those conditions that surround the individual when he works, then was complemented by SENASA regulations established in a guide of good Production and Hygiene practices that will be decisive to achieve the general objective, the influence of job satisfaction on the productivity of agricultural personnel in a farm of an agro-industrial company, Trujillo 2019 and check or repeal the general hypothesis and the six specific hypotheses for each dimension.

It started with the validation of the proposed instrument for the investigation by judging criteria, in addition, Pearson's formula "r" was applied to the items of the measurement instrument. An  $r = 0.832$  ( $r > 0.70$ ) was obtained, which indicated that the instrument that evaluates job satisfaction was valid. Regarding reliability, from a total of 15 tests carried out at the pilot level, a total Cronbach's alpha reliability index of  $\alpha = 0.929$  ( $\alpha > 0.50$ ) was obtained, which indicated that the instrument was also reliable. When the questionnaire was ready, it was applied to the selected sample for the processing and analysis of the information, which was then correlated with the dependent variable, productivity, based on a general formula that resulted in a regular and deficient level (54.3%) in the influence of job satisfaction versus productivity that could be due to neglect of elementary conditions or called hygienic factors.

### **Keywords:**

Job satisfaction, productivity, hygiene factor

## I. INTRODUCCIÓN

Todos estos años que ha transcurrido fue incrementado el interés del factor humano en las organizaciones, las cuales están constantemente innovando en tecnología y en mejoras de las condiciones de trabajo para alcanzar sus objetivos; los que realmente están interesados en desarrollarse profesionalmente pero más aún, los que sienten pasión y ven realmente la importancia de la gestión de esta área estratégica de la organización van a movilizarse desde donde estén para ahondar y perfeccionar lo que va más allá de una praxis, gestionar personas.

En una conferencia organizada por la Universidad ORT Uruguay (2014) que tuvo la participación de la Dra. Bellora, desarrolló el tema: "Desafíos- tendencias en la gestión de Recursos Humanos: del Customer Relationship Management to Employee Relationship Management (CRM to ERM)" del cual se valora que: Las personas están en primer, segundo y tercer lugar, son el activo máspreciado y es en lo que dista a la realidad.

Es más complicado verse reflejado en la práctica, porque no solo se requiere la motivación para ser una realidad, sino que también implica “invertir”, término que al utilizarlo muchas veces en las reuniones de gerencia termina por asustar e inicia la negatividad de viabilidad de la propuesta. Aún resta camino para alcanzar un mejor panorama, pero es importante no olvidarse que los individuos son los que generan el “change” al momento de agregar valor, ya que es un elemento diferenciador en la competencia que necesita la organización. Es así que se termina descuidando, perdiendo a lo máspreciado en las organizaciones: sus recursos humanos.

Un dato importante lo proporciona el Gobierno Regional de La Libertad, La Gerencia Regional de Agricultura (2008), hace referencia sobre el Proyecto Especial de Irrigación CHAVIMOCHIC fue elemento determinante para la consolidación y asentamiento de empresas agroindustriales cercanas a su dominio de acción; se mantuvieron por muchos años en el mercado, ya que su meta- objetivo, era alcanzar el riego de 78,310 has y ampliar los límites agrícolas en 66,075 has en los valles o intervalles de Chao, Virú, Moche y Chicama,

Con el paso de los años, estas organizaciones fueron mejorando su panorama y volviéndose más sólidas, ahora representan el mayor número de mejores empresas en ocupar los rankings, un estudio lo revela de esta manera, como un antes y después para valorar mejor el progreso, de 93 empresas en el año 2002 a 342 el 2018. Además, del último resultado obtenido, “hay 22 empresas agroindustriales que forman parte de 1,000 firmas con mayor facturación del país. Estas son Camposol (105°), Grupo Santa Elena (179°), Virú (226°), Danper Trujillo (233°), Casa Grande (323°), Complejo Agroindustrial Beta (335°) y Sociedad Agrícola Drokasa (379°), las que destacan por su alto desempeño en ventas”. (Peñaranda, 2019, p.1).

Este escenario indica el desarrollo del sector agroindustrial, como resultado, en gran parte en el ingreso a nuevos mercados, a una agro exportación fortalecida y a las nuevas políticas adoptadas en aras de las mejoras laborales del grupo humano principal de esta actividad productiva.

Bajo este contexto, nació la idea de investigar la existencia de un equilibrio respecto al éxito de las empresas de este rubro y resultó un objetivo que fue obtener la influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, así como en sus 6 ejes planteados: atención en Recursos Humanos, atención en Salud, influencia de las planillas, influencia de la atención en comedores, influencia del transporte y los Servicios Higiénicos.

La empresa en estudio, es líder en nuestro país, está enfocada en lograr día a día mejoras en sus diferentes procesos y optimización de recursos que le aseguren cumplir con sus objetivos y buscar la sostenibilidad, cuenta con más de 11 mil colaboradores distribuidos en sus plantas de procesamiento y fundos agrícolas, siendo este último, un área sensible en la determinación de la productividad y la satisfacción. Tiene como principal actividad manufacturera, industrializar, comercializar y exportar conjunto seleccionado de hortalizas, frutas y granos andinos. El ciclo de cosecha de los espárragos, pimientos, uvas, mangos, platas, arándanos y quinua es todo el año. Asimismo, es una empresa que cuenta con certificaciones que regulan su sistema económico, social y medio ambiental. El fundo objeto de estudio se encarga de producir arándanos y su población total es de 400 colaboradores, además, su horario de trabajo inicia muy temprano, los

buses recogen al personal desde las 4:00 am por las periferias de la ciudad hacia el fundo que se encuentra a 1 o 2 horas fuera de la ciudad. Tienen una meta de producción por día que es de 30 kilos de arándanos lo que nos ayudará al momento de realizar el procesamiento de la información.

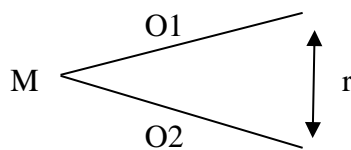
En vista de tales indicadores, es probable que la satisfacción laboral cada año signifique un gran reto “para el departamento de Gestión del Capital Humano” que en teoría se conoce que posee implicancia sobre la productividad de la organización, por tal motivo la investigación presentada pretender precisar la influencia que existe entre los la satisfacción laboral y la productividad en el fundo agrícola que contribuya a realizar nuevos planes de intervención en mejoras transversales para la organización.

## II. METODO

### 2.1 Tipo y diseño de investigación

Es descriptiva, pretende establecer propiedades, cualidades y atributos de valor de los fenómenos que se estudien (Hernández, Fernández y Baptista, 2010). “Es correlacional, así se conocerá el grado de asociación que exista entre uno o más conceptos, clasificaciones y/o variables en un contexto en específico (Hernández, Fernández y Baptista”, 2010).

El diseño será correlacional con un grupo de aplicación que se administra dos test, el esquema de su diseño se caracteriza:



Dónde:

M: Grupo de aplicación, colaboradores de fundo.

O1: Aplicación de test, para calcular la satisfacción laboral.

O2: Aplicación de fórmula para medir productividad.

r: relación.

### 2.2. Variables y operacionalización

Son variables los conceptos o propiedades que estudian: sexo, ingreso, educación, clases sociales, productividad, entre otros; es así que una variable es una propiedad que adquiere distintos valores (Kerlinger, 1982). Asimismo, Tamayo, (1998), la define como aquella que mayormente es utilizada para asignar cualidades o cualquier otra característica real que pueda ser definida en primera fase capaz de mostrar diversos valores.

El trabajo de investigación plantea dos variables:

Variable 1: Satisfacción Laboral.

Para evaluar satisfacción laboral en los trabajadores de fundo de una empresa agroindustrial se tuvo que elaborar el cuestionario SL- 2019 en base a dimensiones que la misma empresa necesitaba, tomando la teoría de Herzberg, en específico solo se tomó el factor higiénico, el cual fue definido como todas

aquellas condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, luego fue complementado con la normatividad de SENASA establecida en una guía de buenas prácticas de Producción e Higiene aprobada mediante Resolución Directoral N° 154- 2011- AG-SENASA- DIAIA vigente a la fecha. Esta herramienta fue validada mediante criterio de jueces y a su vez se realizó la validez interna del instrumento. Una vez listo el cuestionario se aplicó a la muestra determinada para correlacionarla con la variable dependiente, productividad.

Variable 2 Productividad.

Para evaluar productividad, se administró la fórmula siguiente:

$$P = \frac{\text{Kg de producto}}{\text{horas hombre}}$$

### 2.3. Población, muestra y muestreo

La población total es de 515 colaboradores de un fundo en una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.

Para obtener el tamaño de muestra se tomó la siguiente fórmula, del muestreo.

$$n = \frac{NZ^2pq}{d^2(N - 1) + Z^2 pq}$$

<b>p</b>	0.5
<b>q</b>	0.5
<b>z</b>	1.96
<b>e</b>	0.05
<b>d</b>	0.8
<b>n</b>	116

Dando como resultado  $n = 116$  colaboradores.

Existen características peculiares para la selección de la población, según Arias (2016) la homogeneidad que hace alusión a que todos los miembros de la población tienen características iguales según las variables a estudiar, por otro lado, la temporalidad que viene a ser el periodo donde se sitúa la población

de interés y finalmente, la necesidad que en la población elegida se definan los límites espaciales, esto significa que se debe especificar la población.

En este trabajo de investigación la población fue total 515 trabajadores de un fundo en una empresa agroindustrial de Trujillo; una muestra que consta de 116 colaboradores agrícolas con características de nivel de toma de decisiones e informaciones sobre la temática estudiada.

- Respecto a datos cuantitativos:

Se aplicó la encuesta SL- 2019, validada para este estudio, a los trabajadores considerados en la población (muestra seleccionada), con la finalidad de recoger datos sobre los diferentes indicadores y su consecuencia en la productividad medida según la fórmula que considera las horas trabajadas y los kilogramos de arándanos cosechados.

#### **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Instrumento : Cuestionario SL- 2019  
Fórmula- productividad

Informante : Los colaboradores

El cuestionario está diseñado y conformado por preguntas que permitan obtener información valedera para el análisis de los datos relacionado con el nivel de satisfacción en el trabajo que la organización considera importantes por lo que se consideraron 6 dimensiones: Atención GRH Servicio de salud, Planillas, Comedores, Transporte, y SS.HH. vestuarios, y finalmente se realizará la validación del instrumento: Cuestionario SL- 2019 mediante criterio de jueces.

Por otro lado, para la obtener el grado del rendimiento de los asalariados del fundo aplicaron la siguiente fórmula que se recomienda efectuar por el tipo de actividad productiva:

$$P = \frac{\text{Kg de producto}}{\text{horas hombre}}$$



## **2.5. Procedimientos**

Se inició con la elaboración del cuestionario SL- 2019 en base a dimensiones requeridas para el estudio bajo el enfoque de la teoría de Herzberg, luego fue complementado con la normatividad de SENASA establecida en una guía de buenas prácticas de Producción e Higiene, esta herramienta fue validada mediante criterio de jueces y a su vez se realizó la validez interna del instrumento. A la culminación del cuestionario se determinó su aplicación a la cantidad de trabajadores elegido y poder analizar y obtener información para posteriormente correlacionarla con la variable dependiente, productividad y obtener los resultados finales.

## **2.6. Método de análisis de datos**

Todos los datos cuantitativos necesarios para realizar el análisis valoración e interpretación de estos se realizaron con la técnica de tabulación, usándose el software SPSS versión 23.0 y el programa Excel donde los resultados se presentan en tablas.

## **2.7. Aspectos éticos**

En la obtención de los datos y la información requerida con la autorización de Sub gerencia de Recursos Humanos, se empleó el cuestionario a un grupo piloto y posteriormente a la población seleccionada. Las encuestas son anónimas, también el nombre de la empresa que permitió la aplicación a sus trabajadores. Los especialistas para la validación del instrumento fueron estrictamente seleccionados mediante las exigencias mínimas para este tipo de validaciones. La autoría intelectual de las citas textuales fue asegurada, garantizando así las producciones intelectuales.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Cuantitativo

**Tabla 1**

**La satisfacción laboral y su influencia en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.**

<b>CORRELACIÓN Rho DE SPEARMAN</b>	<b>Satisfacción laboral</b>
<b>Productividad</b>	
Coefficiente de correlación Rho de Spearman	0,941**
Sig. (bilateral)	0,000
N	116

Fuente: Uso del Cuestionario de satisfacción laboral y la productividad, Trujillo - 2019.

\*\* La relación significativamente elevada al 1% (0.01).

#### **Explicación.**

Se visualiza que el coeficiente de correlación de spearman es  $Rho = 0.941$  siendo esta menor al 1% ( $p < 0.01$ ) indicando que la satisfacción laboral influye de manera cierta y relevante en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019”.

**Tabla 2**

*La atención de los recursos humanos y su influencia en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.*

<b>CORRELACIÓN Rho DE SPEARMAN</b>	<b>Atención de RR.HH.</b>
<b>Productividad</b>	
Coefficiente de correlación Rho de Spearman	0,929**
Sig. (bilateral)	0,000
N	116

Fuente: Uso del Cuestionario de satisfacción laboral y la productividad, Trujillo - 2019.

\*\* La relación significativamente elevada al 1% (0.01).

**Explicación.**

Se visualiza que el coeficiente de correlación de spearman es  $Rho = 0.929$  siendo este menor al 1% ( $p < 0.01$ ) indica que la atención de los recursos humanos y la satisfacción laboral influye de manera positiva y significativa en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.

...

**Tabla 3**

*Los comedores y su influencia en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.*

<b>CORRELACIÓN Rho DE SPEARMAN</b>	<b>Comedores</b>
<b>Productividad</b>	
Coefficiente de correlación Rho de Spearman	0,927**
Sig. (bilateral)	0,000
N	116

Fuente: Uso del Cuestionario de satisfacción laboral y la productividad, Trujillo - 2019.

\*\* La relación significativamente elevada al 1% (0.01).

**Explicación.**

Se visualiza que el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.927$  siendo este menor al 1% ( $p < 0.01$ ) indica que los comedores y la satisfacción laboral influyen de manera cierta y relevante en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019 .

**Tabla 4**

*Las planillas y su influencia en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.*

<b>CORRELACIÓN Rho DE SPEARMAN</b>	<b>Planillas</b>
<b>Productividad</b>	
Coefficiente de correlación Rho de Spearman	0,925**
Sig. (bilateral)	0,000
N	116

Fuente: Uso del Cuestionario de satisfacción laboral y la productividad, Trujillo - 2019.

\*\* La relación significativamente elevada al 1% (0.01).

**Explicación.**

Se visualiza que el coeficiente de correlación de spearman es  $Rho = 0.925$  siendo esto menor al 1% ( $p < 0.01$ ) lo que indica que las planillas y la satisfacción laboral influyen de manera cierta y relevante en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019 .

**Tabla 5**

*El servicio de transporte y su influencia en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.*

<b>CORRELACIÓN Rho DE SPEARMAN</b>	<b>Servicio de transporte</b>
<b>Productividad</b>	
Coefficiente de correlación Rho de Spearman	0,931**
Sig. (bilateral)	0,000
N	116

Fuente: Uso de Cuestionario de satisfacción laboral y la productividad, Trujillo - 2019.

\*\* La relación significativamente elevada al 1% (0.01).

**Explicación.**

Se visualiza que el coeficiente de correlación de spearman es  $Rho = 0.931$  siendo esto menor al 1% ( $p < 0.01$ ) indica que el servicio de transporte y la satisfacción laboral influye de manera cierta y relevante en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.

**Tabla 6**

*El servicio de salud y su influencia en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.*

<b>CORRELACIÓN Rho DE SPEA RMAN</b>	<b>Servicio de salud</b>
<b>Productividad</b>	
Coefficiente de correlación Rho de Spearman	0,922**
Sig. (bilateral)	0,000
N	116

Fuente: Uso del Cuestionario de satisfacción laboral y la productividad, Trujillo - 2019.

\*\* La relación significativamente elevada al 1% (0.01).

**Explicación.**

Se visualiza que el coeficiente de correlación de Spearman es  $Rho = 0.922$  (demostrando una muy elevada relación directa) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo menor al 1% ( $p < 0.01$ ) demostrando que el servicio de salud y la satisfacción laboral influye de manera cierto y relevante en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.

**Tabla 7**

*Los SS.HH. Vestuarios y su influencia en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.*

<b>CORRELACIÓN Rho DE SPEARMAN</b>	<b>SS.HH. Vestuarios</b>
<b>Productividad</b>	
Coefficiente de correlación Rho de Spearman	0,928**
Sig. (bilateral)	0,000
N	116

Fuente: Uso del Cuestionario de satisfacción laboral y la productividad, Trujillo - 2019.

\*\* La relación significativamente elevada al 1% (0.01).

**Explicación.**

Se determina que coeficiente de correlación de spearman es  $Rho = 0.928$  (determinando una relación directa muy elevada) con nivel de significancia  $p = 0.000$  siendo inferior al 1% ( $p < 0.01$ ) indicando que los servicios higiénicos y la satisfacción laboral influye de manera significativa y positiva en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.



### 3.2. Tablas de Análisis de Datos Cuantitativos

**Tabla 8**

*Nivel de satisfacción laboral del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.*

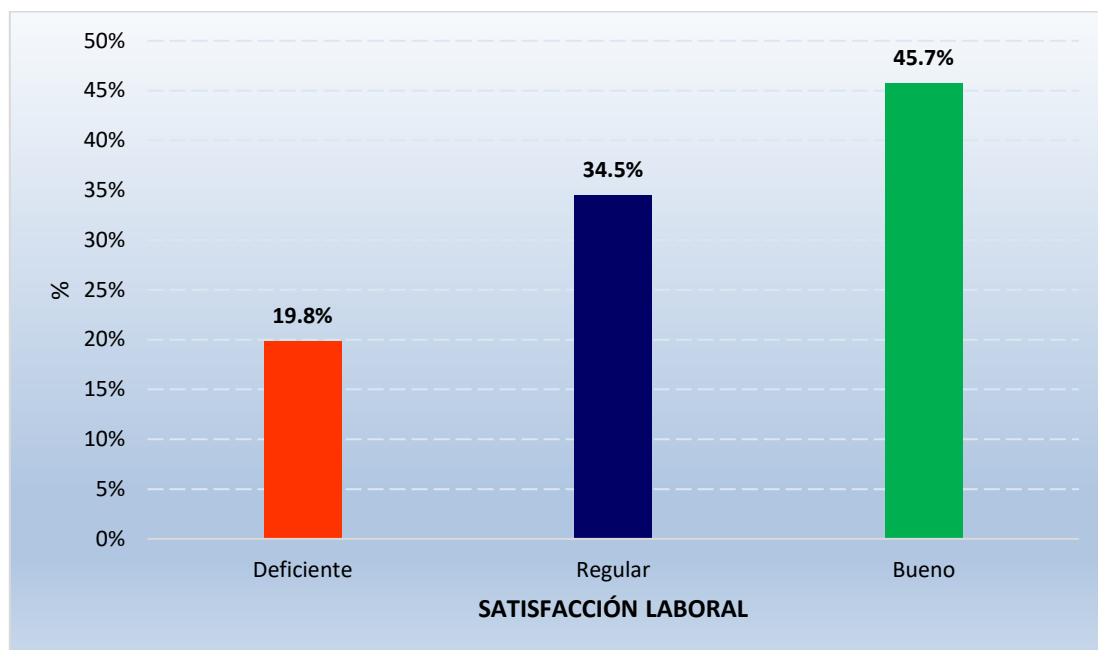
<b>Variable 1</b>	<b>Escala</b>	<b>N°</b>	<b>%</b>
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>			
Deficiente	0 - 5	23	19.8%
Regular	6 - 11	40	34.5%
Bueno	12 - 16	53	45.7%
<b>Total</b>		<b>116</b>	<b>100%</b>

Fuente: Uso del Cuestionario de satisfacción laboral, Trujillo - 2019.

#### **Explicación.**

Se visualiza que el 45.7% del personal agrícola responde que tiene un buen nivel de satisfacción laboral, el 34.5% nivel regular, y que el 19.8% del personal agrícola obtiene nivel deficiente de satisfacción laboral. Encontrándose que la satisfacción laboral del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial es 54.30 % arroja regular y deficiente.

**Figura 1. Nivel de satisfacción laboral del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.**



Fuente: Tabla 1.

**Tabla 9**

*Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral de trabajadores agrícolas en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.*

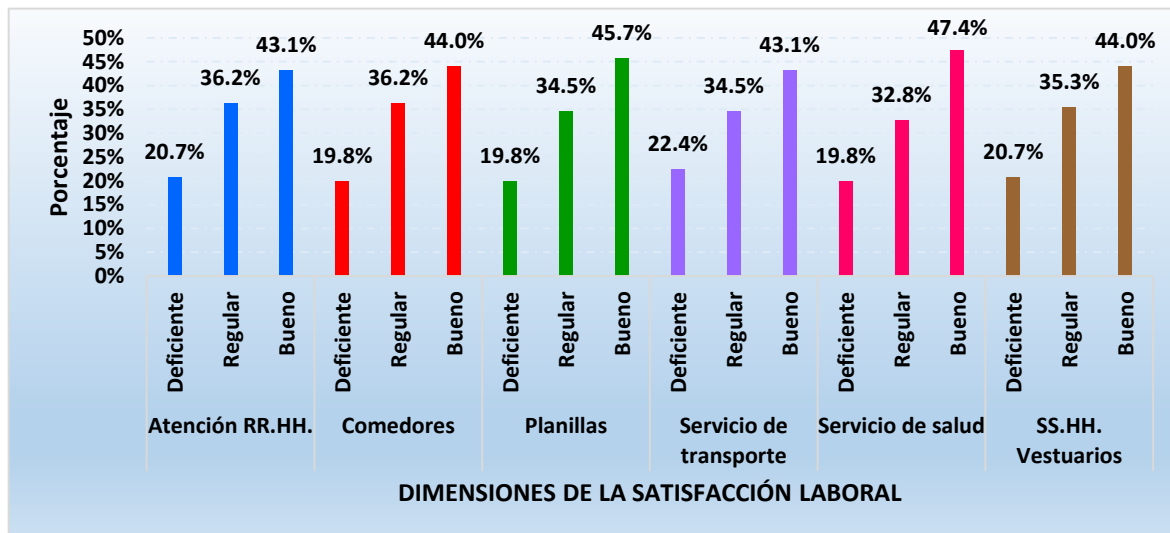
Nivel	Atención RR.HH.		Comedores		Planillas		Servicio de transporte		Servicio de salud		SS.HH. Vestuarios	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Deficiente	24	20.7%	23	19.8%	23	19.8%	26	22.4%	23	19.8%	24	20.7%
Regular	42	36.2%	42	36.2%	40	34.5%	40	34.5%	38	32.8%	41	35.3%
Bueno	50	43.1%	51	44.0%	53	45.7%	50	43.1%	55	47.4%	51	44.0%
<b>Total</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>	<b>116</b>	<b>100%</b>

Fuente: Uso del Cuestionario de satisfacción laboral, Trujillo - 2019.

### **Explicación.**

Se visualiza que las dimensiones de la satisfacción laboral desde la óptica del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial son alrededor de regular y deficiente (55.5%).

*Figura 2. Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.*



Fuente: Tabla 1.

**Tabla 10**

*La productividad de trabajadores agrícolas en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.*

<b>Estadísticos</b>	<b>Productividad</b>
Promedio ( $\bar{x}$ ) =	24.91
Desviación estándar (S) =	1.682
Muestra (n) =	116

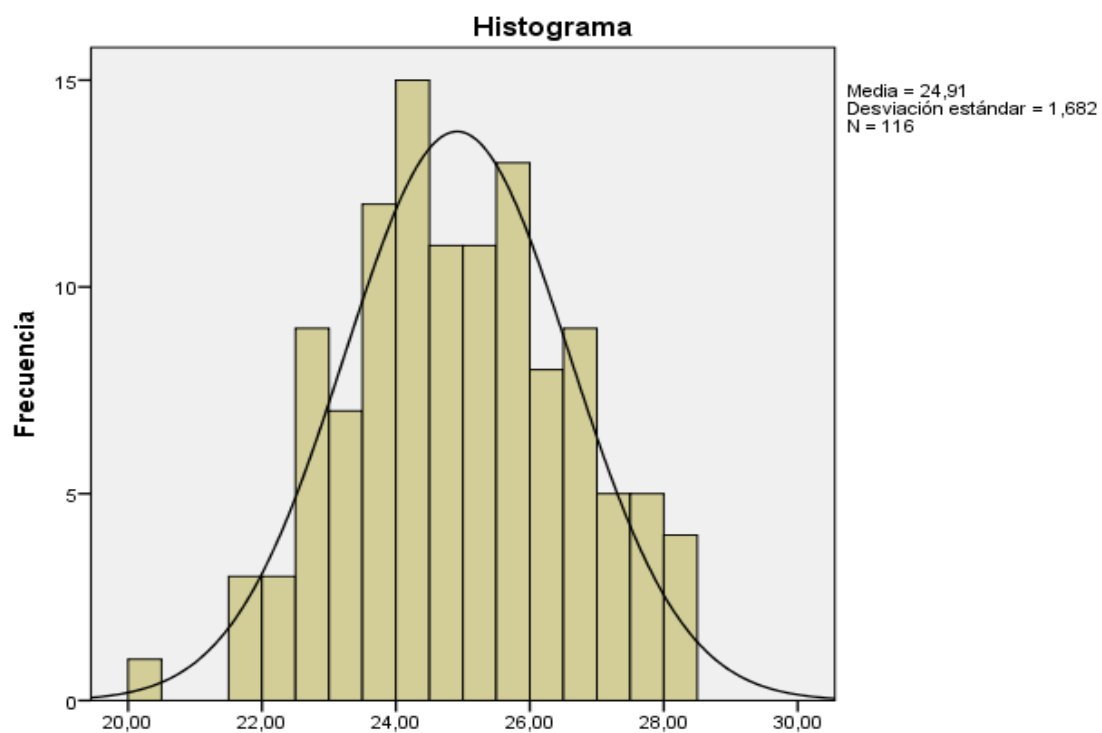
---

Fuente: Empleo del registro de productividad, Trujillo - 2019.

**Explicación.**

Muestra que la productividad media es de 24.91, con una desviación media respecto al promedio de la productividad de 1.682; siendo estadísticamente homogéneo (normal).

**Figura 3. La productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.**



Fuente: Tabla 3.

### 3.3 Prueba de normalidad

Tabla 11

*Test de Normalidad de Kolmogorov Smirnov de la satisfacción laboral y la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.*

<b>PRUEBA DE NORMALIDAD</b>			
<b>VARIABLES / DIMENSIONES</b>	<b>Kolmogorov Smirnov</b>		
	<b>Estadístico</b>	<b>gl</b>	<b>Sig.</b>
<b>SATISFACCIÓN LABORAL</b>	<b>0.271</b>	<b>116</b>	<b>0.000</b>
Atención RR.HH.	0.274	116	0.000
Comedores	0.279	116	0.000
Planillas	0.289	116	0.000
Servicio de transporte	0.275	116	0.000
Servicio de salud	0.299	116	0.000
SS.HH. Vestuarios	0.279	116	0.000
<b>PRODUCTIVIDAD</b>	<b>0.041</b>	<b>116</b>	<b>0.200</b>

Fuente: Empleo del Cuestionario de satisfacción laboral y la productividad, Trujillo - 2019.

#### **Explicación.**

Podemos advertir que la evaluación de Kolmogorov Smirnov para porciones mayores a 50 ( $n > 50$ ) que confirma la normalidad de los datos de variables analizadas, donde se expone que los valores de significancia para la variable satisfacción laboral y sus respectivas dimensiones son inferiores al 5% ( $p < 0.05$ ), comprobándose que las cifras se distribuyen de manera no normal; siendo así muy importante usar la prueba no paramétrica correlación de spearman, para poder obtener la relación entre las variables satisfacción laboral y la productividad.

#### IV. DISCUSIÓN

Desde los descubrimientos encontrados asumimos la hipótesis general que plantea que la satisfacción laboral influye de manera cierta y relevante en la productividad de los trabajadores agrícolas en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.

Estos resultados tienen concordancia según investigación realizada por Rodríguez et al. (2011) en “el clima y satisfacción laboral pueden llegar a ser predictores del desempeño”, aceptando así su hipótesis y refiriendo que sólo el clima profetiza en forma representativa la actitud y las condiciones personales, mientras que la satisfacción sólo vaticina el rendimiento y la productividad. Por otro lado, una concordancia negativa es lo que sostiene Vera (2016) en su estudio relacionado a la satisfacción laboral y su incidencia en la productividad que señala que el motivo más trascendente por el que los trabajadores desean abandonar su lugar de trabajo es una baja remuneración, también cuando el empleado está insatisfecho con respecto al ambiente laboral y es pesado o toxico puede afectar la productividad y autoestima del trabajador. Además, este autor expresa que la mayoría de las organizaciones no cumple con las condiciones iniciales de contratación y eso genera un resentimiento y malestar del trabajador con la empresa para la cual se desempeña, y el empleado terminaría abandonando el puesto de trabajo, y esto hace que la organización sea ineficiente e improductiva por sus altos niveles de deserción. Ello es acorde en el sentido que, si el personal no cuenta con las condiciones adecuadas, obtendrá un deficiente nivel de satisfacción y terminará por abandonar su puesto de trabajo; sin embargo, si fuesen atendidas su influencia sería positiva acorde con los resultados de este estudio.

En lo concerniente a la primera dimensión de la satisfacción laboral, atención de los RR.HH, se obtuvo que la influencia es positiva y significativa en la productividad del personal agrícola, para esta investigación no existen estudios previos que hayan analizado el grado de conformidad del trabajador respecto la atención que brinda el área de Recursos humanos, sin embargo, para Hoyos y Polo (2012) podría estar inmerso de manera general, los autores tenían como fin



poder cuantificar el rango de satisfacción en su posición laboral con respecto al rendimiento pero sus resultados no fueron favorables; por las siguientes razones: las dificultades en la comunicación, motivación por parte del jefe inmediato hacia el personal obrero, la seguridad son inadecuadas, sumado a las limitaciones que pueden tener muchos obreros al expresar sus necesidades e ideas; esto no hace más que demostrar que si hubiera una adecuada gestión de recursos humanos, sería capaz de atender y establecer un puente armonioso y fluido entre empleado y subordinado; de esa manera se podría alcanzar los objetivos de la organización.

Seguidamente, en cuanto a comedores de la satisfacción laboral, este influye positivamente y significativa en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.

En alusión a este tema; Maggi y Pretel (2015) realizaron un estudio a empresas agroindustriales de La Libertad e Ica sobre las certificaciones y relaciones laborales, el estudio de estos autores permite extraer un análisis interesante de las varianzas que se han dado a lo largo de los años, las exigencias son mayores en la actualidad, antes las empresas exportadoras necesitan cumplir exigencias básicas de gusto, coloración, tamaño, peso, etc.; sin embargo, todo ha ido mejorando, ya que ahora se piden tres requisitos básicos para satisfacer completamente al cliente externo: producto libre de residuos químicos, respeto por el medioambiente, seguridad y salud de los colaboradores; y es que a nadie le agradaría saber que las personas que hicieron posible que el producto llegara a sus manos, hayan sido explotados o al igual que nuestros resultados, no se les haya proporcionado un lugar adecuado para consumir tranquilamente sus alimentos básicos para la supervivencia de todo ser humano, un comedor.

Por otro lado, existe otro punto importante para el estudio, obteniendo lo siguiente: la planilla de la satisfacción laboral interviene de manera relevante y valiosa en la productividad del personal agrario en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.

Otra influencia positiva y significativa es la referida al servicio de transporte de la satisfacción laboral en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.

Al respecto no se han encontrado estudios realizados sobre el grado de satisfacción del servicio que los transporta, entendiendo que el personal agrícola tiene que trasladarse diariamente al fundo que en muchos de los casos están ubicados fuera de la ciudad, sin embargo un aporte lo brinda Solis (2013), en sus resultados indicaron que en las empresas agroindustriales existen inadecuados escenarios de trabajo, como insuficiente liderazgo laboral, carencia de mejoras remunerativas o materiales, arduas faenas de trabajo, carencia de promociones y ascensos; lo que ha generado insatisfacción en el personal. Por lo tanto, recomiendan a la empresa elaborar un conjunto de directivas laborales con características de medidas socioeconómicas y técnico- organizativo para mejorar el entorno y condiciones en el centro laboral y gestionar dicha satisfacción que repercuta en la magnitud de producción y productividad. No cabe duda que sería muy importante que las empresas puedan medir el grado de satisfacción respecto a la movilidad que es un servicio diario.

Asimismo, el servicio de salud influye de manera cierta y relevante en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.

Al respecto (DIGESA, 2005, p. 28) en alusión a lo que la OIT y la OMS, cada 365 días se producen cerca de 1.2 millones de enfermedades y desordenes profesionales en el mundo y en el Perú, también se ubicó un grupo de enfermedades o patologías que, si bien aún no son reconocidas como enfermedades profesionales ocupacionales, tienen relación directa con tareas que los colaboradores de cualquier punto de nuestro país padecen por una u otra causa. De la misma forma González, Subercaseaux y Ellena (2013), realizaron una investigación titulado: “Arándanos: Optimización de la productividad de la mano de obra y tecnologías para el incremento de calidad y condición en el sur de Chile” comprobaron que los colaboradores habían aumentado sus dolencias en un 55.8% por la falta de servicios higiénicos cercanos y en buenas condiciones respecto de la temporada anterior. Estos datos nos dan luz de la importancia de tener en cuenta como indicador la atención que brinda el servicio de salud en la organización, ya que no solo es el riesgo físico sino emocional que afectaría a este grupo humano.

Finalmente, se obtuvo una influencia de manera cierta y relevante de la dimensión: servicios higiénicos y vestuarios en la productividad del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial, Trujillo 2019.

Estos resultados son contrastados con la teoría de Frederick Herzberg citado por Manso (2002) en la que diferencia las necesidades o los motivos en “satisfactores” e “insatisfactores”. El primero son los que hay que garantizarle al colaborador de modo permanente pues son los que impulsan el alto desempeño, asociados con las necesidades de realización, los reconocimientos y la promoción básicamente, relacionadas con “el trabajo en sí”. Este autor, propuso dos factores que determinaban la satisfacción, un era el factor higiénico y el otro, el factor motivacional, para la presente investigación, fue tomada como fundamento el factor higiénico de Herzberg que estaba relacionada a todas aquellas condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, y es precisamente lo que comprueba la hipótesis específica, si el personal que pasa horas bajo el sol y expuesto al aire libre en los fundos, mínimamente van a necesitar de un ambiente para asearse y hacer uso de sus necesidades fisiológicas.

## V. CONCLUSIONES

- En esta tesis se determinó que existe repercusión de la complacencia laboral en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019, alcanzando un nivel regular y deficiente (54.3%). Esto se puede deber a lo referido por Cuesta (2015) al citar el planteamiento de Frederick Herzberg sobre la desatención de lo que él lo llamaría factores higiénicos, es probable que la empresa no está proveyendo a su personal de las condiciones elementales propuestas para esta variable y es que estas dimensiones solo pretendían evaluar ciertos beneficios llamados así por la empresa para que el personal pueda estar satisfecho con sus atenciones, es entonces que se podría realizar mejoras al respecto y posteriormente elaborar un nuevo estudio que mida ambos factores según el citado autor.
- En cuanto a las dimensiones del tema que nos ocupa desde la perspectiva del personal agrícola en el Fundo de una Empresa Agroindustrial son en término medio de nivel regular y deficiente (55.5%). Como ya línea atrás se explicaba, las razones que pudieron determinar estos resultados estarían sustentados en base a la insatisfacción del factor higiénico, además que no se estaría cumpliendo del todo con lo que indica el Manual de Buenas Prácticas Agrícolas de SENASA y también la mejora de estas condiciones les llevará a obtener certificaciones internacionales importantes para alcanzar o mantener un posicionamiento como hasta la fecha.
- En suma, el estudio para ese grupo de trabajadores es un tema delicado, ya que la rotación de personal es alta, las condiciones demográficas, climatológicas no se prestan para que los colaboradores se encuentren a gusto, trabajan bajo el sol y desde muy temprano, el régimen agrario sin bien es cierto ha mejorado en comparación con años anteriores, tal vez no para todo el personal de esta empresa sea atractiva.
- La idea de elaborar un instrumento que mida la satisfacción laboral bajo la propuesta de las 6 dimensiones, nace de la necesidad de comprobar si esta condición ofrecida por la empresa se ajusta en beneficio de los trabajadores, y a partir de ello establecer mejora continua.

## **VII. RECOMENDACIONES**

- Las recomendaciones que se presentará se elaboraron en base a las dimensiones propuestas:

### **ATENCIÓN DEL PERSONAL DE RRHH:**

- Capacitar al personal de Recursos Humanos para que pueda atender adecuadamente las consultas y sirva de soporte a los trabajadores.

### **SERVICIO DE SALUD:**

- Mejorar la atención del personal, si fuera necesario contratar para que puedan atender a toda la población en campo.
- Realizar las campañas médicas de manera periódica y que la información tenga un alcance general.
- Realizar capacitaciones para atención del personal.
- Implementar nuevas metodologías para las pausas activas.

### **PLANILLAS:**

- Realizar campañas de capacitación en interpretación de boletas de pago.
- Implementar un espacio en el que todos los trabajadores puedan informarse respecto a sus asistencias y sus bonos, como afiches, programas de TV en los comedores y advertir de errores en los pagos.

### **COMEDORES:**

- Establecer requisitos y una selección adecuada de concesionarios de alimentos que puedan brindar un servicio.
- Publicar el menú anticipadamente y pueda ser conocido por todos de tal manera que no se repita el menú.

### **TRANSPORTE:**

- Mantener los buses limpios.
- Contar con la cantidad suficiente de buses para evitar demoras tanto para el transporte de ida como de vuelta.
- Realizar capacitación al personal del transporte para una buena atención.

### **SERVICIOS HIGIENICOS:**

- Evaluar la ubicación de los servicios higiénicos para que puedan estar más cerca al lugar de cosecha.
- Implementar baños portátiles para zonas que no cuenten o sea difícil construir un baño o vestuario.

- Los servicios higiénicos deben estar limpios y desinfectados para mayor comodidad del personal.
- Procurar tener vigilancia cerca a los casilleros del personal para mayor seguridad.
- Realizar una buena gestión para los bebederos de agua del personal, estos deben estar a una distancia idónea y en condiciones óptimas para uso del personal.

## VIII. REFERENCIAS

- Arias, J. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Mexico: Rev Alerg Méx.
- Bellora, C., Icasuriaga, C. (abril, 2014). Desafíos del Trabajo del CRM al ERM. Universidad ORT Uruguay. Uruguay.
- Bellora, C. (marzo, 2016). Claves para la motivación en el trabajo: cómo inspirar a las personas. Universidad ORT Uruguay. Uruguay.
- Campos, S. (2008). Manual de Gestión de Recursos Humanos. 1° edición. Lima. Editorial Soluciones Laborales.
- Cañedo, D., Martínez, R., Cervantes, M. y López, J. (2017). El clima organizacional y el desempeño de una Mipyme agrícola de Guasave Sinaloa en <V Congreso Virtual Internacional sobre Transformación e Innovación en las Organizaciones>, México.
- Campos, S. (2008). Manual de Gestión de Recursos Humanos. Perú: Soluciones Laborales.
- Chacón, J. (2009). Revista de la Universidad de Azulay. Psicología y organización. Costo de la rotación en las empresas Cuencanas. N°48 [pág. 216]. Recuperado de <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2016/03/Articulo-Cristian-Castillo.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos. 8tava edición. México: McGraw- Hill/interamericana editores, S.A.
- Congreso de la República (2019). Artículo 3. Vigencia. Ley de Promoción Agraria. [27360]. Recuperado de: [https://es.scribd.com/document/426713906/Sector-agrario#download&from\\_embed](https://es.scribd.com/document/426713906/Sector-agrario#download&from_embed)
- Deza, A. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los piscicultores de la comunidad de Pacococha- Castrovirreyna, Huancavelica. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Huancavelica). Recuperado de: <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1404/TP%20-%20UNH.POST.%200002.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- DIGESA (2005). Manual de salud Ocupacional. Lima: Perugraf impresiones.
- García, F. (2013). Dirección y Gestión de la Producción. Perú: Alfaomega.
- Gerencia Regional de Agricultura (2008). Plan estratégico Regional del Sector Agrario 2009- 2015. Ministerio de Agricultura. Recuperado de

[https://www.minagri.gob.pe/portal/download/pdf/conocenos/transparencia/planes\\_estrategicos\\_regionales/lalibertad.pdf](https://www.minagri.gob.pe/portal/download/pdf/conocenos/transparencia/planes_estrategicos_regionales/lalibertad.pdf)

- González, A., Subercaseaux, J. y Ellena, M. (2013). Instituto de Investigación Agropecuarias (INIA). Arándanos: Optimización de la productividad de la mano de obra y tecnologías para el incremento de calidad y condición en el sur de Chile, boletín N° (277), [p. 153. 159 p.]. Recuperado de: <http://biblioteca.inia.cl/medios/biblioteca/boletines/NR39074.pdf#page=143>
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2010) Metodología de la investigación. 5° edición. México: McGraw-Hill.
- Kerlinger, F. (1982). Investigación de Comportamiento. Mexico: Nueva Editorial Interamericana.
- Maggi. G., Pretel E. (2015). Certificaciones y relaciones laborales en las empresas agroexportadoras peruanas. (Estudio de caso, Universidad Católica Sedes Sapientiae). Recuperado de:
  - [http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/291/Maggi\\_Pretel\\_reporte\\_certificaciones\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucss.edu.pe/bitstream/handle/UCSS/291/Maggi_Pretel_reporte_certificaciones_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Peñaranda, C. (2019). Andina. Sector agroindustria generó más de 58,200 empleos formales en 2018, olumen (1), [1- 1]. Recuperado de: <https://andina.pe/agencia/noticia-sector-agroindustria-genero-mas-58200-empleos-formales-2018-762585.aspx>
- Ramos, K. y Granda, H. (2013). Estudio del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores que contribuya al desarrollo de la empresa agropecuaria Idrovo de la ciudad de Milagro, año 2013. (Trabajo de titulación, Universidad Estatal de Milagro). Recuperado de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/289/3/.pdf>
- Restrepo, F., López, A. (2016). Journal of Agriculture and Animal Sciences. La calidad de vida laboral del sector agrícolas y agroindustrial, volumen 5 (n° 1), [p. 34]. DOI: 10.22507/jals.v5n1a3
- Rodríguez, A. et al. (2011). Salud & Sociedad. Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena, volumen 2 (n° 2), [p.119]. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf>
- Rojas, Luque y Huamaní. (2007). La motivación en la empresa. Perú. Imprenta Taccsi.
- Saavedra, F. (2013) Psicología. Tercera Edición. Perú: Editorial Control Z SAC.



- Servicio Nacional de Sanidad Agraria (2014). Guía de buenas prácticas agrícolas. Recuperado de <https://www.senasa.gob.pe/senasa/descargasarchivos/2014/11/.pdf>
- Solís, D. (2013). Influencia de las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la contrata ADECCO PERÚ S.A. en la empresa agroindustrial Casa Grande S.A.A.- Ascope: 2011. (Trabajo de licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo). Recuperado en: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/4279/SOL.pdf>
- Vera, E. (2016). La satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de las pequeñas empresas. (Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil). Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/15825>
- Vinelli, M. (2019). Conexión ESAN. Los beneficios de la Ley de Promoción Agraria., Volumen (1). [p. 1]. Recuperado de: <https://www.esan.edu.pe/conexion/actualidad/2019/09/24/los-beneficios-de-la-ley-de-promocion-agraria/>
- Yáñez, M. (2015). Plan de mejoramiento del clima organizacional para optimizar el desempeño productivo y la satisfacción laboral de los trabajadores del grupo agrícola La Fabril S.A en la planta extractora “La Comuna”. (Trabajo de licenciatura, Universidad Tecnológica Equinoccial). Recuperado de: <http://192.188.51.77.pdf>
- Hoyos, K., Polo, Y. (2012). Satisfacción en el puesto de trabajo con respecto al rendimiento laboral de los trabajadores obreros de la empresa agrícola san juan S.A. de Tinajones – Chongoyape 2012. (Trabajo de licenciatura, Universidad Señor de Sipán). Recuperado de: <http://200.60.28.13/bitstream/handle/uss/795/ADMINISTRACI.pdf>
- Tamayo, M. (1998). El proceso de investigación científica. México: Limusa.

## ANEXOS

### Anexo N° 01 Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	TIPO DE VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN
Satisfacción Laboral	Independiente	Son todas aquellas condiciones que rodean al individuo cuando trabaja.	Atención GRRHH Servicio de salud Planillas Comedores Transporte SS.HH. vestuarios	Bueno Regular Deficiente	Cuestionario SL-2019
Productividad	Dependiente	Es una condición que axiomáticamente deriva la definición de función de producción, lo que es una fórmula matemática que significa la relación entre la cantidad de recursos e insumos en un proceso productivo y la cantidad de productos obtenidos. La productividad viene a ser la transformación de la función de una ecuación.	Producción Tiempo de trabajo	Kg de producto Horas Hombre	$P = \frac{\text{Kg de producto}}{\text{horas hombre}}$

## Anexo N° 02: Instrumento de recolección de datos

N°	Atención RR.HH.		Comedores			Planillas		Servicio de Transporte			Servicio de Salud			SS.HH. Vestuarios		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1
4	0	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0
5	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1
6	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1
8	0	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0	0
9	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
10	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
13	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1

Fuente: Muestra Piloto.

### 1. Prueba de Validez Interna del Instrumento que evalúa la satisfacción laboral

#### “r” Correlación de Pearson

$$r = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \times \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dónde:

r: Correlación de Pearson

x: Puntaje impar obtenido

x<sup>2</sup>: Puntaje impar al cuadrado obtenido

y: Puntaje par obtenido

y<sup>2</sup>: Puntaje par al cuadrado obtenido

n: Número de personas

∑: Sumatoria

**Cálculos estadísticos:**

Estadístico	x	y	x2	y2	xy
Suma	68	70	426	446	416

$$r = \frac{15 \times 416 - 68 \times 70}{\sqrt{15 \times 426 - (68)^2} \times \sqrt{15 \times 446 - (70)^2}} = 0.8 > 0.50 \Rightarrow \text{Válido}$$

**Validez por ítems:**

Ítems	Coefficiente de validéz de pearson	Ítems	Coefficiente de validéz de pearson
Ítem 1	0.752	Ítem 9	0.943
Ítem 2	0.793	Ítem 10	0.675
Ítem 3	0.624	Ítem 11	0.615
Ítem 4	0.670	Ítem 12	0.782
Ítem 5	0.644	Ítem 13	0.903
Ítem 6	0.725	Ítem 14	0.731
Ítem 7	0.754	Ítem 15	0.698
Ítem 8	0.793	Ítem 16	0.852

Fuente: Información obtenida de la muestra piloto.

Salida: SPSS Vrs. 23.0

**Prueba de Confiabilidad del Instrumento que evalúa la satisfacción laboral “α” de Cronbach.**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left( 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

**Dónde:**

**K:** Número de ítems

$S_i^2$  : Varianza de cada ítem

$S_t^2$  : Varianza del total de ítems

$\Sigma$ : Sumatoria

k	$\Sigma(S2i)$	S2t
16	4.000	31.029

$$\alpha = \frac{16}{16-1} \times \left( 1 - \frac{4.000}{31.029} \right) = 0.929 > 0.70 \Rightarrow \text{Confiable}$$

**Anexo 03 Confiabilidad por ítems:**

Ítems	Coefficiente de confiabilidad alfa de Cronbach	Ítems	Coefficiente de confiabilidad alfa de Cronbach
Ítem 1	0.925	Ítem 9	0.920
Ítem 2	0.924	Ítem 10	0.927
Ítem 3	0.928	Ítem 11	0.928
Ítem 4	0.927	Ítem 12	0.924
Ítem 5	0.927	Ítem 13	0.920
Ítem 6	0.926	Ítem 14	0.925
Ítem 7	0.925	Ítem 15	0.926
Ítem 8	0.924	Ítem 16	0.922

**Fuente:** Información obtenida de la muestra piloto.

**Salida:** SPSS Vrs. 23.0

## Anexo 04 Encuesta elaborada

<b>ENCUESTA SL- 2019</b>			
<p>Marca con una "X " la respuesta que consideres correcta. Tu respuesta nos ayudará a mejorar la calidad de los servicios que se te brinda.</p>			
ÍTEM	PROPUESTA	SI	NO
<b>ATENCIÓN RECURSOS HUMANOS</b>			
1	¿Recibe buen trato por parte del servicio social?		
2	En general, ¿recibes buen trato del personal de R.H?		
<b>COMEDORES</b>			
3	¿El menú es variado cada semana?		
4	¿El trato y atención del personal del concesionario es de tu agrado?		
5	En general, ¿el menú es agradable en cuanto a sabor, variedad y nutrición?		
<b>PLANILLAS</b>			
6	¿Sabes interpretar tu boleta de pago?		
7	¿Tienes una adecuada información sobre la asistencia semanal y los bonos?		
<b>SERVICIO DE TRANSPORTE</b>			
8	¿Te sientes cómodo con los buses que te trasladan al fundo?		
9	¿Estas conforme con los horarios de traslado de los buses?		
10	¿Los choferes brindan buen trato?		
<b>SERVICIO DE SALUD</b>			
11	¿Conoces los servicios de salud que se brinda?		
12	¿Estás conforme con las pausas activas y fisioterapia que brinda el servicio de salud?		
13	¿El personal de salud te brinda un buen trato?		
<b>SS.HH. VESTUARIOS</b>			
14	¿Las casetas de agua están en los lugares adecuados y en buenas condiciones?		
15	¿Los servicios higiénicos se encuentran limpios?		
16	¿Existen duchas y baños en tu zona de trabajo?		

## Anexo 05 Validación de jueces

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala SL- 2019"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de Recursos Humanos de las empresas agroindustriales. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Janet Edith Gonzales Valdivia	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ( )
	Magister of Scientiae	
Carrera:	Ingeniera Agrónoma	
Áreas de experiencia profesional:	Empresa Agroindustrial: Sanidad Vegetal	
Institución donde labora:	Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (✓)
Experiencia en Investigación y/o validación de instrumentos:	Trabajo(s) realizados Título del estudio realizado.	
Experiencia como Docente Investigador: Instituto de Investigación Universidad Católica de Trujillo, Investigador empresa privada Instituto de Cultivos Tropicales - Tarapoto - San Martín, Publicaciones científicas: Revista Searching - UCT.		

#### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. DATOS DE ESCALA SL- 2019

Nombre de la Prueba:	Escala SL- 2019
Autora:	Silvio Castañeda Vera
Procedencia:	Trujillo, Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Mayores de 18 años
Significación:	Esta escala está compuesta por 16 elementos que exploran la satisfacción laboral del sujeto con respecto a las condiciones ofrecidas por la empresa. La información que ofrece la escala está sujeta a 6 dimensiones elegidas: Atención GCH, comedores, planillas, transporte, servicio de salud y SS.HH. Vestuarios.

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Dimensiones	Definición
SL- 2019	Atención GCH	Esta herramienta está basada en la teoría de los dos factores de Herzberg, en específico solo se tomó el factor higiénico, el cual fue definido como todas aquellas condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, luego fue complementado con la normatividad de SENASA establecida en una guía de buenas prácticas de Producción e Higiene aprobada mediante Resolución Directoral N° 154-2011- AG-SENASA- DIAIA vigente a la fecha.
	Comedores	
	Planillas	
	Transporte	
	Servicio de salud	
	SS.HH. Vestuarios	

#### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la Escala SL- 2019, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: SL- 2019**

- **Primera dimensión :** Atención de GCH

- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el cómo las personas se sienten con respecto a la atención de GCH.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
1. ¿Recibe buen trato por parte del servicio social?	4	4	4	
2. En general, ¿recibes buen trato del personal de R.H?	4	4	4	

- **Segunda dimensión :** Comedores

- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar cuan satisfecho se siente con la atención en los comedores.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
3. ¿El menú es variado cada semana?	4	4	4	
4. ¿El trato y atención del personal del concesionario es de tu agrado?	4	4	4	
5. En general, ¿el menú es agradable en cuanto a sabor, variedad y nutrición?	4	4	4	

- Tercera Dimensión: Planillas
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de conocimiento sobre las planillas.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
6. ¿Sabes interpretar tu boleto de pago?	4	4	4	
7. ¿Tienes una adecuada información sobre la asistencia semanal y los bonos?	4	4	4	

- Cuarta Dimensión: Transporte
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de satisfacción respecto al transporte.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
8. ¿Te sientes cómodo con los buses que te trasladan al fundo?	4	4	4	
9. ¿Estas conforme con los horarios de traslado de los buses?	4	4	4	
10. ¿Los choferes brindan buen trato?	4	4	4	

- Cuarta Dimensión: Servicio de Salud
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de satisfacción respecto al servicio médico recibido.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
11. ¿Conoces los servicios de salud que se brinda?	4	4	4	
12. ¿Estás conforme con las pausas activas y fisioterapia que brinda el servicio de salud?	4	4	4	
13. ¿El personal de salud te brinda un buen trato?	4	4	4	

- Cuarta Dimensión: SS.HH. Vestuarios
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de satisfacción respecto al servicio SS.HH. Vestuarios

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
14. ¿Las casetas de agua están en los lugares adecuados y en buenas condiciones?	4	4	4	
15. ¿Las casetas de agua están en los lugares adecuados y en buenas condiciones?	4	4	4	
16. ¿Existen duchas y baños en tu zona de trabajo?	4	4	4	

Firma del evaluador



## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala SL- 2019"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de Recursos Humanos de las empresas agroindustriales. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	
FERNANDO ARISTIDES SALDANA MILLA	
Grado profesional:	Maestría (X)                      Doctor ( )
Carrera:	
INGENIERIA ELECTRONICA	
Áreas de experiencia	
profesional:	INDUSTRIAL , ACADÉMICA , INVESTIGACIÓN
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Tiempo de experiencia	2 a 4 años ( )
profesional en el área :	Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación y/o validación de instrumentos:	Trabajo(s) realizados Título del estudio realizado.
ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD CATOLICA DE TRUJILLO - "Implementación de la metodología Lean Construction -Project Management Body of Knowledge (PMBoK) y productividad de la empresa MK Contratos Generales EIRL"	

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos. ✓

### 3. DATOS DE ESCALA SL- 2019

Nombre de la Prueba:	Escala SL- 2019
Autora:	Silvio Castañeda Vera
Procedencia:	Trujillo, Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Mayores de 18 años
Significación:	Esta escala está compuesta por 16 elementos que exploran la satisfacción laboral del sujeto con respecto a las condiciones ofrecidas por la empresa. La información que ofrece la escala está sujeta a 6 dimensiones elegidas: Atención GCH, comedores, planillas, transporte, servicio de salud y SS.HH. Vestuarios.

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Dimensiones	Definición
SL- 2019	Atención GCH	Esta herramienta está basada en la teoría de los dos factores de Herzberg, en específico solo se tomó el factor higiénico, el cual fue definido como todas aquellas condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, luego fue complementado con la normatividad de SENASA establecida en una guía de buenas prácticas de Producción e Higiene aprobada mediante Resolución Directoral N° 154-2011- AG-SENASA- DIAIA vigente a la fecha.
	Comedores	
	Planillas	
	Transporte	
	Servicio de salud	
	SS.HH. Vestuarios	

#### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la Escala SL- 2019, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: SL- 2019**

- **Primera dimensión :** Atención de GCH
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el como las personas se sienten con respecto a la atención de GCH.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
1. ¿Recibe buen trato por parte del servicio social?	✓			
2. En general, ¿recibes buen trato del personal de R.H?	✓			

- **Segunda dimensión :** Comedores
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar cuan satisfecho se siente con la atención en los comedores.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
3. ¿El menú es variado cada semana?	✓			
4. ¿El trato y atención del personal del concesionario es de tu agrado?	✓			
5. En general, ¿el menú es agradable en cuanto a sabor, variedad y nutrición?	✓			



- Tercera Dimensión: Planillas
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de conocimiento sobre las planillas.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
6. ¿Sabes interpretar tu boleto de pago?	✓			
7. ¿Tienes una adecuada información sobre la asistencia semanal y los bonos?	✓			

- Cuarta Dimensión: Transporte
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de satisfacción respecto al transporte.

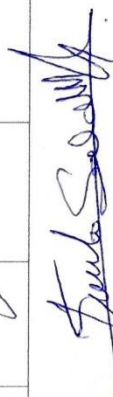
ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
8. ¿Te sientes cómodo con los buses que te trasladan al fundo?	✓			
9. ¿Estas conforme con los horarios de traslado de los buses?	✓			
10. ¿Los choferes brindan buen trato?	✓			

- **Cuarta Dimensión:** Servicio de Salud
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de satisfacción respecto al servicio médico recibido.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
11. ¿Conoces los servicios de salud que se brinda?	✓			
12. ¿Estás conforme con las pausas activas y fisioterapia que brinda el servicio de salud?	✓			
13. ¿El personal de salud te brinda un buen trato?	✓			

- **Cuarta Dimensión:** SS.HH. Vestuarios
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de satisfacción respecto al servicio SS.HH. Vestuarios

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
14. ¿Las casetas de agua están en los lugares adecuados y en buenas condiciones?	✓			
15. ¿Las casetas de agua están en los lugares adecuados y en buenas condiciones?	✓			
16. ¿Existen duchas y baños en tu zona de trabajo?	✓			



Firma del evaluador

DNI 18135414

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala SL- 2019"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de Recursos Humanos de las empresas agroindustriales. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	
Jorge Enrique Burgos Caiguaray	
Grado profesional:	Maestría (X)      Doctor ( )
Carrera:	
Ingeniería Química	
Áreas de experiencia profesional:	
Industrial, Académica, Recursos Humanos	
Institución donde labora:	
Danper Trojillo SAC	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación y/o validación de instrumentos:	Trabajo(s) realizados Título del estudio realizado.
- Mejoramiento en la Productividad a través de bonos de productividad	
- Mejoramiento del Clima Laboral.	
- Implementación de "Programas de Capacitación en Áreas Productivas"	
- Gestión de la "Cultura Organizacional"	

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. DATOS DE ESCALA SL- 2019

Nombre de la Prueba:	Escala SL- 2019
Autora:	Silvio Castañeda Vera
Procedencia:	Trujillo, Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Mayores de 18 años
Significación:	Esta escala está compuesta por 16 elementos que exploran la satisfacción laboral del sujeto con respecto a las condiciones ofrecidas por la empresa. La información que ofrece la escala está sujeta a 6 dimensiones elegidas: Atención GCH, comedores, planillas, transporte, servicio de salud y SS.HH. Vestuarios.

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Dimensiones	Definición
SL- 2019	Atención GCH	Esta herramienta está basada en la teoría de los dos factores de Herzberg, en específico solo se tomó el factor higiénico, el cual fue definido como todas aquellas condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, luego fue complementado con la normatividad de SENASA establecida en una guía de buenas prácticas de Producción e Higiene aprobada mediante Resolución Directoral N° 154-2011- AG-SENASA- DIAIA vigente a la fecha.
	Comedores	
	Planillas	
	Transporte	
	Servicio de salud	
	SS.HH. Vestuarios	

#### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la Escala SL- 2019, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: SL- 2019**

- **Primera dimensión :** Atención de GCH
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el cómo las personas se sienten con respecto a la atención de GCH.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
1. ¿Recibe buen trato por parte del servicio social?	4	4	4	
2. En general, ¿recibes buen trato del personal de R.H?	4	4	4	

- **Segunda dimensión :** Comedores
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar cuan satisfecho se siente con la atención en los comedores.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
3. ¿El menú es variado cada semana?	4	4	4	
4. ¿El trato y atención del personal del concesionario es de tu agrado?	4	4	4	
5. En general, ¿el menú es agradable en cuanto a sabor, variedad y nutrición?	4	4	4	

- **Tercera Dimensión:** Planillas
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de conocimiento sobre las planillas.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
6. ¿Sabes interpretar tu boleto de pago?	4	4	4	
7. ¿Tienes una adecuada información sobre la asistencia semanal y los bonos?	4	4	4	

- **Cuarta Dimensión:** Transporte
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de satisfacción respecto al transporte.

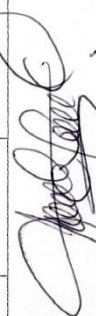
ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
8. ¿Te sientes cómodo con los buses que te trasladan al fundo?	4	4	4	
9. ¿Estas conforme con los horarios de traslado de los buses?	4	4	4	
10. ¿Los choferes brindan buen trato?	4	4	4	

- **Cuarta Dimensión:** Servicio de Salud
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de satisfacción respecto al servicio médico recibido.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
11. ¿Conoces los servicios de salud que se brinda?	4	4	4	
12. ¿Estás conforme con las pausas activas y fisioterapia que brinda el servicio de salud?	4	4	4	
13. ¿El personal de salud te brinda un buen trato?	4	4	4	

- **Cuarta Dimensión:** SS.HH. Vestuarios
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de satisfacción respecto al servicio SS.HH. Vestuarios

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
14. ¿Las casetas de agua están en los lugares adecuados y en buenas condiciones?	4	4	4	
15. ¿Las casetas de agua están en los lugares adecuados y en buenas condiciones?	4	4	4	
16. ¿Existen duchas y baños en tu zona de trabajo?	4	4	4	

  
 Firma del evaluador DNI: 17869116



## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala SL- 2019"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de Recursos Humanos de las empresas agroindustriales. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:	Lola del Carmen Rojas Infantas		
Grado profesional:	Maestría ( )	Doctor	(X)
Carrera:	Biólogo - Microbiólogo		
Áreas de experiencia profesional:	Biología Molecular, Bioingeniería de Tejidos		
Institución donde labora:	Universidad Católica de Trujillo		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	(X)
Experiencia en Investigación y/o validación de instrumentos:	Trabajo(s) realizados Título del estudio realizado.		
	Experiencia como docente, Investigador, Gerente de Control de Calidad, Gerente de Producción		

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. DATOS DE ESCALA SL- 2019

Nombre de la Prueba:	Escala SL- 2019
Autora:	Silvio Castañeda Vera
Procedencia:	Trujillo, Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Mayores de 18 años
Significación:	Esta escala está compuesta por 16 elementos que exploran la satisfacción laboral del sujeto con respecto a las condiciones ofrecidas por la empresa. La información que ofrece la escala está sujeta a 6 dimensiones elegidas: Atención GCH, comedores, planillas, transporte, servicio de salud y SS.HH. Vestuarios.

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Dimensiones	Definición
SL- 2019	Atención GCH	Esta herramienta está basada en la teoría de los dos factores de Herzberg, en específico solo se tomó el factor higiénico, el cual fue definido como todas aquellas condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, luego fue complementado con la normatividad de SENASA establecida en una guía de buenas prácticas de Producción e Higiene aprobada mediante Resolución Directoral N° 154-2011- AG-SENASA- DIAIA vigente a la fecha.
	Comedores	
	Planillas	
	Transporte	
	Servicio de salud	
	SS.HH. Vestuarios	

#### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la Escala SL- 2019, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.

<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: SL- 2019**

- **Primera dimensión** : Atención de GCH
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el cómo las personas se sienten con respecto a la atención de GCH.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
1. ¿Recibe buen trato por parte del servicio social?	4	4	4	
2. En general, ¿recibes buen trato del personal de R.H?	4	4	4	

- **Segunda dimensión** : Comedores
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar cuan satisfecho se siente con la atención en los comedores.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
3. ¿El menú es variado cada semana?	4	4	4	
4. ¿El trato y atención del personal del concesionario es de tu agrado?	4	4	4	
5. En general, ¿el menú es agradable en cuanto a sabor, variedad y nutrición?	4	4	4	

- **Tercera Dimensión:** Planillas
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de conocimiento sobre las planillas.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
6. ¿Sabes interpretar tu boleto de pago?	4	4	4	
7. ¿Tienes una adecuada información sobre la asistencia semanal y los bonos?	4	4	4	

- **Cuarta Dimensión:** Transporte
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de satisfacción respecto al transporte.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
8. ¿Te sientes cómodo con los buses que te trasladan al fundo?	4	4	4	
9. ¿Estas conforme con los horarios de traslado de los buses?	4	4	4	
10. ¿Los choferes brindan buen trato?	4	4	4	

- **Cuarta Dimensión:** Servicio de Salud
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de satisfacción respecto al servicio médico recibido.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
11. ¿Conoces los servicios de salud que se brinda?	4	4	4	
12. ¿Estás conforme con las pausas activas y fisioterapia que brinda el servicio de salud?	4	4	4	
13. ¿El personal de salud te brinda un buen trato?	4	4	4	

- **Cuarta Dimensión:** SS.HH. Vestuarios
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de satisfacción respecto al servicio SS.HH. Vestuarios

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
14. ¿Las casetas de agua están en los lugares adecuados y en buenas condiciones?	4	4	4	
15. ¿Las casetas de agua están en los lugares adecuados y en buenas condiciones?	4	4	4	
16. ¿Existen duchas y baños en tu zona de trabajo?	4	4	4	

  
18065648

Firma del evaluador

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Escala SL- 2019"

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa de Recursos Humanos de las empresas agroindustriales. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Dy. LUIS ARTURO PELÁEZ CORZO  
Nombre del juez:

Mg. EN INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA UNIVERSITARIA. EDUCACIÓN -  
Grado profesional: Maestría (X) Doctor (X)

FILOSOFÍA, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES.  
Carrera:

INVESTIGACIÓN ; PROYECTOS ; FILOSOFÍA.  
Áreas de experiencia profesional:

Institución donde labora:

Tiempo de experiencia 2 a 4 años ( )  
profesional en el área : Más de 5 años (X)

Experiencia en Investigación y/o validación de instrumentos:	Trabajo(s) realizados Título del estudio realizado.
<u>SI</u>	<u>"Programa basado en Video Educativo para la enseñanza de Filosofía"</u>
<u>SI</u>	<u>"Influencia de la filosofía Cristiana para fomentar el pensamiento crítico"</u>

### 2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

- Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

### 3. DATOS DE ESCALA SL- 2019

Nombre de la Prueba:	Escala SL- 2019
Autora:	Silvio Castañeda Vera
Procedencia:	Trujillo, Perú
Administración:	Individual o colectiva
Tiempo de aplicación:	Aproximadamente 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Mayores de 18 años
Significación:	Esta escala está compuesta por 16 elementos que exploran la satisfacción laboral del sujeto con respecto a las condiciones ofrecidas por la empresa. La información que ofrece la escala está sujeta a 6 dimensiones elegidas: Atención GCH, comedores, planillas, transporte, servicio de salud y SS.HH. Vestuarios.

#### 4. SOPORTE TEÓRICO

Escala/AREA	Dimensiones	Definición
SL- 2019	Atención GCH	Esta herramienta está basada en la teoría de los dos factores de Herzberg, en específico solo se tomó el factor higiénico, el cual fue definido como todas aquellas condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, luego fue complementado con la normatividad de SENASA establecida en una guía de buenas prácticas de Producción e Higiene aprobada mediante Resolución Directoral N° 154-2011- AG-SENASA- DIAIA vigente a la fecha.
	Comedores	
	Planillas	
	Transporte	
	Servicio de salud	
	SS.HH. Vestuarios	

#### 5. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA EL JUEZ:

A continuación a usted le presento la Escala SL- 2019, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1 No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**DIMENSIONES DEL INSTRUMENTO: SL- 2019**

- **Primera dimensión : Atención de GCH**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el cómo las personas se sienten con respecto a la atención de GCH.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
1. ¿Recibe buen trato por parte del servicio social?	4	4	4	
2. En general, ¿recibes buen trato del personal de R.H?	4	4	4	

- **Segunda dimensión : Comedores**
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar cuan satisfecho se siente con la atención en los comedores.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
3. ¿El menú es variado cada semana?	4	4	4	
4. ¿El trato y atención del personal del concesionario es de tu agrado?	4	4	4	
5. En general, ¿el menú es agradable en cuanto a sabor, variedad y nutrición?	4	4	4	

- Tercera Dimensión: Planillas
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de conocimiento sobre las planillas.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
6. ¿Sabes interpretar tu boleta de pago?	4	4	4	
7. ¿Tienes una adecuada información sobre la asistencia semanal y los bonos?	4	4	4	

- Cuarta Dimensión: Transporte
- **Objetivos de la Dimensión:** Identificar el grado de satisfacción respecto al transporte.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
8. ¿Te sientes cómodo con los buses que te trasladan al fundo?	4	4	4	
9. ¿Estas conforme con los horarios de traslado de los buses?	4	4	4	
10. ¿Los choferes brindan buen trato?	4	4	4	

- Cuarta Dimensión: Servicio de Salud
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado de satisfacción respecto al servicio médico recibido.

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
11. ¿Conoces los servicios de salud que se brinda?	4	4	4	
12. ¿Estás conforme con las pausas activas y fisioterapia que brinda el servicio de salud?	4	4	4	
13. ¿El personal de salud te brinda un buen trato?	4	4	4	

- Cuarta Dimensión: SS.HH. Vestuarios
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el grado de satisfacción respecto al servicio SS.HH. Vestuarios

ÍTEM	CLARIDAD	COHERENCIA	RELEVANCIA	OBSERVACIONES/ RECOMENDACIONES
14. ¿Las casetas de agua están en los lugares adecuados y en buenas condiciones?	4	4	4	
15. ¿Las casetas de agua están en los lugares adecuados y en buenas condiciones?	4	4	4	
16. ¿Existen duchas y baños en tu zona de trabajo?	4	4	4	



Firma del evaluador

## Anexo 06 Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA							
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	POBLACIÓN	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS DE RECOJO DE DATOS	TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS	
¿De qué manera influye la satisfacción laboral en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019?	Determinar la influencia de la satisfacción laboral en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.	La satisfacción laboral influye significativamente en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.	La población total está conformada por 515 colaboradores de un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.	<p>Descriptiva, porque busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p> <p>Correlacional, porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).</p>	Cuestionario SL- 2019 Fórmula de productividad P= (Kg de producto)/(horas hombre)	Los datos obtenidos se ordenarán y se tabularán en software Microsoft Excel 2010 para hallazgo Alfa de Cronbach.	
¿De qué manera influye la atención de Recursos Humanos en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019?	Determinar la influencia de la atención de Recursos Humanos en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.	La atención de Recursos Humanos tiene una influencia significativa en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.					
¿De qué manera influye la atención en salud en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019?	Determinar la influencia de la atención en salud en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.	La atención en salud tiene una influencia significativa en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.					
¿De qué manera influye el trato del jefe en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019?	Determinar la influencia del trato del jefe en la productividad en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.	El trato del jefe tiene una influencia significativa en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.					
¿De qué manera influye la alimentación en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019?	Determinar la influencia del transporte en la productividad en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.	La alimentación tiene una influencia significativa en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.					
¿De qué manera influye el transporte en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019?	Determinar la influencia de la alimentación en la productividad en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.	El transporte tiene una influencia significativa en la en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.					
¿De qué manera influye los SS.HH. Vestuarios en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019?	Determinar la influencia del SS.HH. Vestuarios en la productividad en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.	Los SS.HH. Vestuarios tiene una influencia significativa en la en la productividad del personal agrícola en un fundo de una empresa agroindustrial, Trujillo 2019.					