



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**“Nivel de Satisfacción Laboral de los Colaboradores Agrícolas de
la empresa Beggie Perú S.A. en el periodo 2019”**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
BACHILLER EN INGENIERÍA INDUSTRIAL**

AUTORES:

Aldamas Berna, Lucía Yanireth (ORCID: 0000-0002-3275-8006)

Moreno Pulido, Nicol Marlene (ORCID: 0000-0003-2099-7787)

ASESORA:

Dra. Perez Campomanes, María Delfina (ORCID: 0000-0003-4087-3933)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión Empresarial y Productiva

CHIMBOTE- PERÚ

2019

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Índice de contenidos.....	ii
Índice de tablas.....	iii
Índice de figuras.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II. METODOLOGÍA.....	15
2.1 Tipo y diseño de investigación.....	15
2.2 Población y muestra.....	16
2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	16
2.4 Procedimiento.....	17
2.5 Método de análisis de datos.....	17
2.6 Aspectos éticos.....	17
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
IV. CONCLUSIONES.....	27
V. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	28

Índice de tablas

Tabla 1. Satisfacción laboral.....	18
Tabla 2. Riesgos y prevención en su trabajo.....	19
Tabla 3. Seguridad en su área laborales.....	20
Tabla 4. Medidas de protección.....	20
Tabla 5. Relación con los superiores.....	21
Tabla 6. Buena relación entre compañeros de trabajo.....	21
Tabla 7. Se han sentido ignorado por sus superiores.....	22
Tabla 8. Remuneración económica.....	23
Tabla 9. Beneficios sociales.....	23
Tabla 10. Incentivos morales.....	24
Tabla 11. Desarrollo personal.....	24
Tabla 12. Operacionalización de Variables.....	37
Tabla 13. Técnica e Instrumento.....	38
Tabla 14. Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral de los trabajadores agrícolas.....	39
Tabla 15. Calificación del Ing. Chucuya Huallpachoque Roberto Carlos.....	42
Tabla 16. Calificación del Ing. Ruíz Gómez Percy John.....	43
Tabla 17. Calificación del Ing. Quiliche Castellares Ruth Margarita.....	44
Tabla 18. Consolidado de la calificación de expertos.....	45
Tabla 19. Escala de validez de instrumento.....	45
Tabla 20. Calificación del Ing. Chucuya Huallpachoque Roberto Carlos.....	46
Tabla 21. Calificación del Ing. Ruíz Gómez Percy John.....	47
Tabla 22. Calificación del Ing. Símpalo López Wilson Daniel.....	48
Tabla 23. Consolidado de la calificación de expertos.....	49
Tabla 24. Escala de validez de instrumento.....	49
Tabla 25. Estadística de cada elemento.....	50

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de la investigación	16
Figura 2. Satisfacción laboral	18
Figura 3. Riesgos y prevención en su trabajo.....	19
Figura 4. Seguridad en su área laborable	20
Figura 5. Medidas de protección.....	20
Figura 6. Relación con los superiores.....	21
Figura 7. Buena relación entre compañeros	21
Figura 8. Se ha sentido ignorado por sus superiores	22
Figura 9. Remuneración económica.....	23
Figura 10. Beneficios sociales.....	23
Figura 11. Incentivos morales	24
Figura 12. Desarrollo personal	24

RESUMEN

El presente proyecto de investigación titulada “Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores agrícolas de la empresa Beggi Perú S.A en el periodo 2019”, tuvo como propósito identificar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores agrícolas.

Para el proyecto se optó utilizar un tipo de estudio transversal, el diseño de investigación fue no experimental y el nivel de investigación descriptivo. La empresa Beggi Perú S.A cuenta con 200 colaboradores agrícolas que laboran en un solo turno de trabajo, por lo que cual optamos elegir un sector de fundo en la que laboran 40 colaboradores, esta elección fue al azar y fueron destinados como muestra de nuestra investigación.

El tipo de técnica de investigación que se usó para el proyecto es la encuesta, en la que se elaboró un cuestionario como instrumento para la resolución del objetivo número uno y tres, y una guía de observación para el objetivo dos , mediante la aplicación de los instrumentos se pudo concluir lo siguiente: la satisfacción laboral de la empresa Beggi Perú S.A. se encuentra en un 60% entre sus colaboradores satisfechos , los factores que influyen en la condiciones laborales son el ambiente laboral confortable (68%) , medidas de prevención (60%) y riesgos y prevención (68%) , respecto a las relaciones sociales entre las autoridades y los colaboradores agrícolas es adecuada porque existe un compromiso del supervisor al mantener la sinergia entre los operarios incrementando el nivel de confianza de todos los miembros , por último , la empresa si cumple con las compensaciones adecuadas para los colaboradores , un 58% está satisfecho con las remuneraciones económicas , y el 75% está de acuerdo con los beneficios sociales que reciben , por último el 53% se siente bien con los incentivos morales que la empresa hace al reconocer su trabajo.

Palabras claves: satisfacción laboral, condiciones de trabajo, relaciones sociales y compensaciones.

ABSTRACT

This Project entitled “Level of Job Satisfaction of the agricultural collaborators of the company Beggie Perú S.A. in the 2019 period”, it was intended to identify the level of labor satisfaction of the agricultural collaborators of the company Beggie Perú S.A. in the 2019 period.

For this Project it was decided to use a type of cross-sectional study, the research design was non-experimental and the level of descriptive research. The company Beggie Perú S.A. has 200 agricultural collaborators who work in a single work shift, so we chose to choose a farm sector in which 40 collaborators work, this choice was random and they were destined as a sample of our research.

The type of research technique that was used for the Project is the survey, in which a questionnaire was developed as an instrument for the resolution of objective one and three, and an observation guide for objective two, through the application of the instruments it was concluded that the job satisfaction with 60% of satisfied people, whose factors influence job satisfaction are comfortable work environment (68%) prevention measures (60%) and the risks and prevention (68%), social relations between the authorities and the agricultural collaborators it is appropriate because there is a commitment of the supervisor to maintain the synergy between the operators increased the level of trust of all the members and that the company it fulfills the appropriate compensations for the collaborators, 58% is satisfied with the economic remuneration, 75% is satisfied with the social benefits and 53% with the moral incentives that the company recognizes for its work.

Keywords: Job satisfaction, working conditions, social relations and remuneration

I. INTRODUCCIÓN

El lucro de toda organización es alcanzar el éxito, mediante el trabajo conjunto de sus colaboradores en todos los ámbitos. Este concepto hace que las organizaciones cada día busquen la satisfacción laboral de sus colaboradores, ya que obteniendo esto logrará aumentar de manera significativa el rendimiento y la productividad de cada colaborador dentro de la empresa.

Colombia, México y Rusia, son algunos países con el nivel más alto de satisfacción laboral, esto se debe a los factores indispensables de percibir el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, el orden, el tipo de management, la cultura organizacional, la seguridad en el empleo o la disponibilidad de oportunidades laborales dentro de la organización. Aquel alto nivel se debe al compromiso de las organizaciones para satisfacer a su trabajador dentro de su labor, con un buen trato, incentivos económicos y un clima laboral, y comprendiendo que su trabajo es un gran aporte para la organización, que son personas antes que un producto o una máquina.

Cabe mencionar que en una encuesta realizada se demostró que las personas con mayor satisfacción laboral aumentan por cada trabajador un 13 % de productividad y generan un 44% de mayor retención laboral, disminuyendo en un 51% en la rotación personal y en un 66% se reducen los días laborables perdidos (Gestión, 2017). Por ello se dice que si la organización no brinda una satisfacción laboral adecuada puede causar pérdidas económicas, baja productividad, y existe mayores posibilidades que el talento humano decida renunciar e inclinarse por otras opciones laborables.

Para no ir tan lejos de nuestro país, hay empresas que cumplen con la satisfacción laboral dentro de sus organizaciones, pero no son muy comunes, mayormente los trabajadores no son felices en su entorno laboral; un 76% de los trabajadores peruanos no son felices en su trabajo (Información Capital Humano, 2016). Esto nos dice que radica una insatisfacción laboral en el país, la cual no ha sido tratada adecuadamente con métodos que integren más al colaborador dentro de la organización.

En nuestro entorno local, existen organizaciones que aún no han encontrado una solución para la insatisfacción laboral que presentan los colaboradores agrícolas. Esto se debe a los diferentes factores, como la mala remuneración, ya que ellos generan un ingreso alrededor de S/. 36.00 diarios aproximadamente, y obteniendo cada fin de mes a s/. 1.000 soles; un factor importante son las condiciones laborales, este medio ocupa de 20% de accidentes o enfermedades al nivel nacional, lo cual indica la despreocupación que la empresa tiene hacia el bienestar de su colaborador. Otro factor que afecta directamente al colaborador es el trato del jefe o supervisor hacia el colaborador; recibir un mal trato de su superior hacia ellos provoca que se sientan impotentes, enojados, hasta puede generar una baja autoestima. Esto afecta directamente con la actividad que realizan, ya que al no sentirse queridos no sienten compromiso hacia la organización y con sus actividades.

El propósito de manifestar el desinterés y la falta de compromiso existente de las organizaciones con los colaboradores agrícolas, (no velar adecuadamente por sus condiciones laborales tanto como físicas y psicológicas, y no ser remunerados adecuadamente por su trabajo), es para demostrar cual importante es que las organizaciones tengan satisfechos a sus trabajadores para mejorar su rendimiento de la empresa, en este caso en el rubro agrícola, ya que ellos son los primeros que tiene contacto con la materia prima antes de ser procesada, y aportan de primera mano un desempeño esencial para las siguientes etapas de la elaboración, por lo cual ellos aportan al desarrollo y al éxito de la organización.

Los siguientes estudios fueron obtenidos por distintas fuentes de información, que servirán para la realización de la investigación.

Cocha (2015), en su investigación “La Satisfacción y el Desempeño laboral de los trabajadores del Banco Internacional de la ciudad de Ambato”, tiene como objetivo principal estudiar cómo afecta la insatisfacción laboral en el desempeño de los trabajadores. La evaluación tuvo como resultado respecto a los indicadores de satisfacción laboral y desempeño, que el 59% considera que la insatisfacción laboral es un factor que influye en el desempeño laboral, mientras que un 28% piensa que a veces influye, y un 13% considera que no afecta, de tal manera que se concluyó que el nivel de satisfacción laboral de un colaborador no es del todo

apto para poder hacer el trabajo porque en distintas ocasiones el banco no deja que los trabajadores pueden realizar sus tareas de la forma en la que ellos quisieran en su ámbito laboral, lo cual genera un nivel alto de insatisfacción laboral.

Nieto (2017), en su tesis “Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del Instituto Organizacional Tecnológico Superior Central Técnico, en el año 2017”, tuvo como objetivo principal definir si es que existe relación entre satisfacción laboral y el compromiso organizacional. Esta investigación mostro el siguiente resultado, la satisfacción con prestaciones y con el ambiente de trabajo obtuvieron los puntajes más bajos, dentro de la satisfacción con prestaciones encontramos lo que sería el salario y las oportunidades de poder ascender, por el lado de satisfacción con el entorno de trabajo se encuentran el área de limpieza y la temperatura. Se concluyó que las dos variables evaluadas tienen un nivel de correlación significativa, lo cual dice que la hipótesis si se cumple, por lo cual si existe una relación significativa entre ambas variables.

Alva y Juárez (2014), en su tesis “Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria SA del distrito de Trujillo 2014”, la cual tiene como objetivo general definir si hay una relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores. Obteniendo como resultado que el nivel de satisfacción de los colaboradores se evidencia en un 52.50% (nivel medio), mientras que un 31.25% (nivel bajo), y por ultimo un 16.25% (nivel alto).Concluyeron que en la organización existe un nivel medio de satisfacción laboral, por lo que algunos colaboradores consideran que no son reconocidos en su desempeño, por lo que la relación con sus superiores no es el adecuado, y tienen una insatisfacción con la remuneración en relación con sus tareas desempeñadas

Huarac y Tranca (2017) en su tesis “Satisfacción laboral de los obreros de campo, Agrícola Huarmey S.A. fundo Santa Rosita-Huaraz,2017”, determinaron como objetivo principal el nivel de satisfacción laboral de los obreros de campo de la empresa. La investigación alcanzo el siguiente resultado, que un 36.2% de los obreros tienen una baja satisfacción en las condiciones físicas de la empresa, mientras que un 43.4% alcanzan un nivel parcial de satisfacción laboral, y un 20%

tiene un nivel regular de satisfacción en las condiciones físicas que brinda la empresa. Así mismo concluyeron que en la empresa la mayoría de los obreros están insatisfechos, por lo cual los obreros en distintas oportunidades pasan momentos de incomodidad los cuales se reflejan en el bajo rendimiento y en la manera de relacionarse en la empresa

Lomas (2017) es su tesis "Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017". Esta investigación tiene como objetivo principal delimitar la relación entre la satisfacción laboral y productividad de los colaboradores. La evaluación tuvo como resultado que el 34% de personas que trabajan en la organización, tiene un nivel de satisfacción bajo, mientras que un 27% tiene un nivel medio y por último un 16% tiene un alto de nivel de satisfacción. Concluyó que en la institución municipal presenta una relación muy alta entre la satisfacción laboral y la productividad.

El éxito de las organizaciones está basado en el compromiso y desempeño del Talento humano, el cual ayuda en el desarrollo de la empresa y a su posicionamiento en el mercado, asumiendo en conjunto los objetivos y metas de dicha organización, para lograr en unidad la mejora continua, el conocer la satisfacción laboral en el entorno en que se despliegan sus colaboradores, esto transmite si el colaborador está en agrado o desagrado frente a su puesto de trabajo.

La Gestión de Talento Humano, según Chiavenato (2002) está compuesto por colaboradores que brindan servicios y conocimientos a favor de la empresa, en la cual obtienen una remuneración, pero no solo es eso, sino también deben ser valorados y apreciados, depende de la empresa que sus trabajadores se sientan satisfechos y logren desarrollar mejor su trabajo (p.04). Para Villagómez y Báez (2015), la relación entre el talento humano se complementa con la formación a través de la transferencia de conocimientos para causar una retroalimentación dentro del capital humano. La buena gestión del talento humano, es el propulsor que toda organización debería de tener, ya que esto la llevará al éxito a la empresa, porque dentro de ese "éxito" habrá una fuerte relación entre el compromiso de la empresa al velar y preocuparse por el colaborador. Esto generara una reacción positiva hacia el personal, y los motiva a ejercer mejor su trabajo y sentirse

identificados con la organización. Así mismo Vallejo (2016) afirma que para el éxito de las organizaciones hay que saber identificar las diferencias entre talento y personas, un talento es un tipo especial de persona y no siempre toda persona es un talento, para tenerlo, la persona debe poseer cualidades diferenciadoras y competitivas (p.30). De igual modo Charaja y Mamani (2014), nos dicen que el capital humano es fundamental para que una organización tenga el éxito deseado, debido a que ellos son los que hacen uso de los recursos que posee la organización para lograr los objetivos planteados, por lo cual es esencial que ellos tengan una buena satisfacción laboral y se sientan motivados, ya que estos factores pueden intervenir en su desempeño individual o grupal.

Para lograr que la organización tenga éxito es necesario emplear la Satisfacción laboral dentro de todos los colaboradores de la empresa, para García (2016) es la disposición estable hacia el trabajo de cada persona, ya que esta es propia del trabajador, basadas en creencias, culturas y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional, estas actitudes se dan desde el ambiente de trabajo donde se desenvuelven y se relacionan directamente con el desempeño. Meza (2017), nos afirma que esta se deriva de la visión y la actitud que tiene ante el puesto de trabajo y la importancia de contribuir para mejorar de la motivación de los involucrados para mejorar el desarrollo de las actividades.

Lograr tener una idea colectiva de que es la satisfacción laboral de nuestros colaboradores, dará paso a obtener personal satisfecho, y seguir avanzando en la mejora continua de cada organización, por lo que hoy en día tener un colaborador feliz influye en la productividad del mismo.

Para Pablos (2016) que la satisfacción laboral se alude al punto de vista individual u organizacional, por lo que dice Pujol y Dabos (2018) se define como el grado en que sus trabajadores les gusta su trabajo, esto involucra exclusivamente los procesos emocionales y cognitivos, pero Bastardo (2014) se refiere que al aceptar el concepto de satisfacción laboral como un sentimiento de agrado que experimenta un sujeto por la culminación de realizar un trabajo que le interesa en un ambiente que le permite estar a gusto y conforme le resulta atractivo por que recibe compensaciones sociales, económicas y psicológicas acorde a sus expectativas. En relación a este concepto se afirma como el buen funcionamiento y eficacia, las

condiciones físico – ambientales del trabajo y el contenido interno del mismo, el grado de autonomía del trabajo, los ingresos económicos, las posibilidades de información y promoción, el reconocimiento del trabajo, las relaciones con los jefes, la colaboraciones en el trabajo de equipo y las prestaciones sociales (p.6), por ello para que el trabajador se sienta satisfecho, es necesario que la empresa empodere y reconozca a su colaborador, para que este se sienta realizado al culminar su trabajo y se comprometa más con la organización, en una base de respeto, tolerancia, confianza.

Para Boada (2019) la satisfacción laboral está relacionada con el rendimiento en el trabajo. Anís y Muzakki (2019) declaró que es un comportamiento común para el desempeño laboral, ya que hay premios y logros apropiadas, es decir que un empleado satisfecho tiene más efectividad y productividad, de igual modo Chiang y San Martin (2015) nos dicen que existen diferentes criterios para estimar el desempeño, por ello un número de empleados con más alto nivel de satisfacción laboral tiene un porcentaje más bajo de perdidas dentro de la jornada, es decir son más efectivos. Por ello si la organización motiva y satisface a sus colaboradores, la empresa crecerá de manera interna como externa dentro del mercado competitivo.

Si hablamos de satisfacción laboral también surge la palabra insatisfacción laboral, sin duda alguna, es uno de los términos que gobierna la empresa, Campos (2016) y García (2016) interpretan que es la conducta que tiene el sujeto y produce una baja eficiencia organizacional, que puede expresarse a través de conductas que puedan afectar a la organización , directamente (negligencia al realizar su trabajo generando pérdidas de materia prima o económicas) como indirectamente (frustraciones, agresiones, generando conflictos entre colaborador y afectando la propia inseguridad de la persona.) (p. 71). Según Rojas (2019), nos dice que una de las causas principales de la insatisfacción laboral es la falta de reconocimiento de la empresa para el colaborador.

Las condiciones laborables según Chiavenato (1999) afirma que la seguridad y la salud del colaborador son muy importantes para el mantenimiento de las condiciones físicas y psicologías de la persona y son influenciadas por las siguientes condiciones; *Higiene en el trabajo*, está dirigida a la prevención o diagnósticos de enfermedades ocupacionales, *Ambiente de trabajo*, las

circunstancias físicas del empleado cuando se encuentra ejerciendo la labor, y *Seguridad en el trabajo*, son las medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes. A su vez Martínez, Oviedo y Luna (2013) confirman que es el estudio de las condiciones de trabajo que representan las características del entorno laboral que se le implican en temas sociales, políticos, tecnológicos, ergonómicos (p 547). Es decir, las condiciones laborales son todas aquellas que velan por la integridad y el bienestar del trabajador, para evitar enfermedades y accidentes, logrando trabajar en un ambiente adecuado para ejercer su rol.

Para Ortega, Rodríguez y Hernández (2017) la seguridad de los trabajadores en el ambiente laboral es muy importante porque es por ese medio que la persona satisface sus necesidades y contribuye a la productividad social (p 156). Por ellos es indispensable laborar en un ambiente confortable para desarrollar de la mejor manera en nuestra tarea encomendada evitando futuras pérdidas, como accidentes o descontentos entre el personal.

Las relaciones sociales, para Hidruogo y Pucce (2016) nos conceptualiza la idea de cuál es el rol del gerente, jefe y supervisor, que debe orientar y guiar al colaborador mientras evalúa su desempeño en ciertas actividades. Para que funcione la realimentación entre el jefe y el colaborador, deben trabajar en conjunto y alcanzar las metas, objetivos de la organización (p. 66). Esto nos dice que el trato entre ambos cargos debe ser cordial y profesional, así sea tenga diferente cargo o rubro, ya que un buen trabajo en equipo ayuda a la organización a crecer y cumplir las expectativas que tiene para su empresa. Para Madero (2010) promover la colaboración y el trabajo en equipo brinda mayor integración entre los miembros del mismo y se da la búsqueda de objetivos en común, desarrollando habilidades y unificando fuerzas para alcanzar la meta del equipo. Al desarrollar esta competencia, nos brindará mayores oportunidades de ejercer nuestra labor, ya que el aprender a trabajar en equipo nos ayuda a fortalecer las diferencias de cada integrante y hace más didáctico el trabajo que se está desempeñando.

Galván (2016) menciona que la motivación laboral es un factor determinante dentro la sociedad, debido a que es como la persona debe interactuar y obtener una satisfacción propia. Así mismo Mula y Naranjo (2016), nos dice que para los

trabajadores es importante que la organización tenga estrategias para que logren los objetivos propuestos. Finalmente, Manjarrez, Boza y Mendoza (2019), nos dicen que la motivación en el ámbito laboral es considerada un proceso activo, debido a que orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los trabajadores.

Marin y Placencia (2017) nos dicen que la motivación laboral activa direcciona los pensamientos relacionados alcanzar un objetivo, lo cual se relaciona con Opere (2020) que nos dice que el concepto más propicio es el estimular o inducir a los trabajadores a realizar una conducta determinada. Peña y Villón (2018) nos dice que se da a través de un conjunto de procesos vinculados a estímulos externos que general satisfacción o no. (p 182). Fuentes (2012), que la remuneración, o salarios son compensaciones que los colaboradores reciben por cambio de su trabajo, estos pueden ser gratificantes o decepcionantes, de acuerdo al desarrollo de la organización y también del propio empleado. En el sistema de recompensas justas, existen dos tipos; las extrínsecas, son las que la organización otorga según el desempeño y el esfuerzo del empleado, y las intrínsecas, es lo que el empleado experimenta internamente (p. 20), esto nos refleja una perspectiva más amplia de la organización ante sus empleados, ya que los recompensan por su esfuerzo y también por competencia al realizar su rol. La satisfacción del salario, se da a través de la recompensa monetaria que ellos reciben por realizar su labor, y a la par ayuda al crecimiento de la organización, existe mucha insatisfacción por esta causa (p.21), la satisfacción salarial es muy escasa ya que cada individuo tiene una perspectiva diferente de satisfacerse, por ende, es muy recurrente que se sienta la insatisfacción salarial. Existe los incentivos morales, según Marulanda y Morales (2016), la motivación es la fuerza que impulsa a la persona a enfrentar los obstáculos o dificultades que se dan en el entorno (p 15) es decir si un colaborador está motivado o incentivado por algún factor externo o interno este se sentirá con más ganas de realizar su tarea, y esto atribuye si el supervisor lo motiva con halagos o felicitaciones de manera grupal hacia la persona.

¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú en el periodo 2019?

El presente trabajo tiene como fin dar a conocer la satisfacción laboral que presentan los colaboradores agrícolas, ya que estos pasan por padecimientos

para poder realizar el trabajo encomendado. Hoy en día se sabe que los colaboradores agrícolas, son personas que pueden contar con estudios profesionales y a la vez no, generando una idea colectiva de una mejorar la calidad de vida, obteniendo más ingresos, una de las maneras de hacerlo es realizando trabajos en el campo, pero no siempre es bien remunerado por la organización

Con lo mencionado anteriormente esta investigación ayudará a que la empresa brinde un mejor trato a sus colaboradores agrícolas al momento de realizar su trabajo en el campo.

Esta investigación tiene como objetivo general Identificar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú en el periodo 2019, del cual se desprenden los siguientes objetivos específicos, Describir si las relaciones sociales entre las autoridades y los colaboradores agrícolas en la empresa es la adecuada, Describir los factores de las condiciones laborales de los colaboradores agrícolas, y por ultimo Describir las compensaciones que la empresa le brinda a los colaboradores agrícolas.

II. METODOLOGIA

2.1 Tipo y diseño de investigación

Según Shanti y Shashi (2011), nos dice que la investigación cuantitativa se basa en el procedimiento de cuantificar los datos y aplicar un análisis estadístico. En esta investigación se optó por utilizar el tipo cuantitativo y diseño no experimental, por lo que no se manipulo de manera intencional la variable mencionada y se observó la forma natural de los hechos. De igual modo fue utilizado el tipo transversal, ya que dentro de la investigación se recolectó datos en una fecha precisa, y en un solo momento, consiguiendo presentar la información recolectada en dicho tiempo y espacio. El nivel de la investigación es descriptivo, ya que su investigación es fundamentada por la definición de conceptos y variables, en contraste con la información recolectada la observación de los componentes. El diseño del esquema fue el siguiente

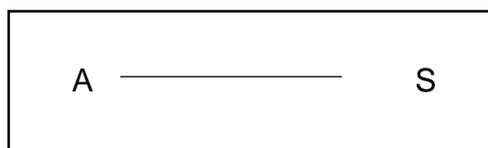


Figura 1. Esquema de la investigación

Donde:

A: Personal Agrícola de la empresa Beggie Perú S.A.

S: Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A.

2.2 Población y muestra

Según Tamayo (2012) determina que la población es el total de individuos de un lugar determinado donde se realizara un estudio, incluyen las unidades de análisis que integran dicho fenómeno, además poseen características observables dentro de un lugar y tiempo. Para la realización de la investigación se escogió analizar a 200 colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A. que se dedica a la producción y cosecha de paltas, y pertenece al grupo corporativo ARATOS.

Para López (2015) la muestra es el subconjunto de personas u objetos, el cual se ha seleccionado previamente para llevar a cabo la investigación y ser analizados para la recolección de datos, es decir que es una parte representante a toda la población. Se optó por elegir una muestra no probabilística, porque serán seleccionados por conveniencia y al zar de acuerdo a un sector específico del área de trabajo, seleccionado a 40 colaboradores agrícolas para la investigación.

2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según Syed (2016) afirma que son distintas formas en la que la investigación se llevará a cabo. La técnica que se usara para el desarrollo de la investigación es la encuesta y la observación. El mismo autor nos dice que los instrumentos de recolección de datos sirven para recoger información de la investigación, por lo cual se debe usar un instrumento de investigación adecuado, ya que es este el que registra los datos observables de las variables. El instrumento que se usará en el

estudio de investigación es el cuestionario y la guía de observación (Anexo 03 y 04).

La validez de los instrumentos estuvo a cargo por los expertos en la materia, que declararon convenientes para conseguir un resultado apto en la investigación obteniendo así un efecto en el cuestionario del 82% y en la guía de observación un 77% por lo cual es una excelente validación (Anexo 05 y 06). Por el lado de la confiabilidad se determinó mediante el uso de la aplicación de fórmulas estadísticas, para el caso del cuestionario, se realizó el método de consistencia interna para ítems dicotómicos (KR20), en el cual se obtuvo un coeficiente de 0.74% lo que resulta ser aceptable (Anexo 07).

2.4 Procedimiento

El trabajo de investigación optó por el siguiente procedimiento: Se visitó empresa Beggie Perú S.A, previa coordinación con el encargado del área de Recursos humanos, para visualizar y describir los factores que influyen en las condiciones laborales y los tipos de compensaciones que reciben los colaboradores agrícolas, se aplicó el cuestionario en el tiempo libre de los trabajadores , exactamente después de su hora de almuerzo, en la presencia de los jefes del área, en el cual se recopiló toda la información brindada por los mismos involucrados, y con respecto a definir si relaciones sociales entre las autoridades y colaboradores de la empresa es adecuada, se aplicó una guía de observación, durante 1 hora mientras ejercían su trabajo, finalmente culminamos la observación y procedimos a agradecer por la disposición de colaborar con esta investigación.

2.5 Método de análisis de datos

El método que se usará para la recopilación de los datos obtenidos mediante los instrumentos, será el software Microsoft Excel, en el cual obtendremos los resultados con los valores significativos para la resolución de nuestros objetivos.

2.6 Aspectos éticos

La presente investigación se basa en la ética y originalidad, mediante la cual se validará nuestros objetivos a base de los resultados que se obtendrán con los instrumentos que serán aplicados.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a nuestro primer objetivo, se aplicó una guía de observación donde las investigadoras apreciamos el trato que hay dentro del fundo y se obtuvo el siguiente resultado:

En las relaciones sociales entre las autoridades y los colaboradores agrícolas existe un ambiente de confianza en el grupo, a la par se ofrece apoyo frente a los obstáculos, ya que es una pieza fundamental para generar la sinergia dentro del trabajo, se verificó que los colaboradores agrícolas se sienten motivados y se muestran a gusto con su entorno, además se encuentran trabajando en las condiciones adecuadas dentro de su área laborable. Cabe mencionar que se percibió un trabajo en equipo y comunicación efectiva al momento de realizar sus labores encomendadas, también se observó que se reúnen en equipo para cosechar si hay un gran árbol de materia prima y así lograr acabar más rápido, también se observó que el tiempo que tienen para culminar su trabajo no es suficiente, es decir el terreno de cosecha es muy grande para que los colaboradores puedan terminar su labores en el tiempo que les brindan, no obstante se destacó el compromiso de los colaboradores hacia la empresa .

A continuación, se muestran las tablas estadísticas que contienen los resultados sobre la variable estudiada, aplicada a los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A.

Para dar respuesta a nuestro objetivo general se destacó lo siguiente:

Tabla 1. Satisfacción laboral

Alternativa	Respuestas	%
Si	26	65%
No	14	35%
Total	40	100%

Fuente: Colaboradores agrícolas de Beggie Perú S.A

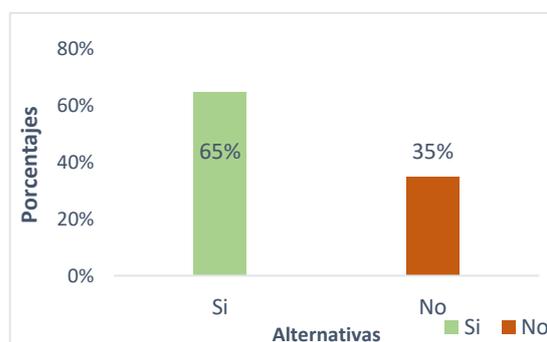


Figura 2. Satisfacción laboral

Fuente: Tabla 01.

Los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A. se sienten satisfechos laborando dentro de la empresa, obteniendo como resultado un 65% de afirmaciones y 35% de negación. Esto se debe que hay una aceptación parcial de satisfacción laboral dentro de la empresa, y a que los contratistas les brindan información de todo antes que comiencen a trabaja, pero el restante insatisfecho se debe porque al terminar su jornada tiene que esperar a que todos terminen para retornar juntos hacia la ciudad, perdiendo horas de su tiempo libre.

Para dar respuesta al primer objetivo, Las condiciones laborales de los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A., obtuvimos los siguientes resultados:

- *La prevención de los riesgos laborables promueve la seguridad y salud de todos los colaboradores dentro de la empresa, por medio la identificación, evaluación y control del peligro, y riesgos relacionados con el entorno laboral.*

Tabla 2. Riesgos y prevención en su trabajo

Alternativa	Respuestas	%
Si	27	68%
No	13	33%
Total	40	100%

Fuente: Colaboradores agrícolas de Beggie Perú S.A.

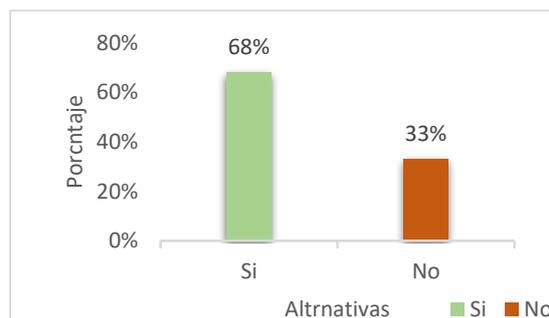


Figura 3. Riesgos y prevención en su trabajo

Fuente: Tabla 02

Se demuestra que los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A. si tiene conocimiento de los riesgos y medidas de prevención que tiene su trabajo con una afirmación del 68%, esto se debe a las capacitaciones que se dan en el fundo para incentivar al cuidado, por otro lado, se obtiene un 33% que niega tener información sobre los riesgos y prevención dentro de la empresa

- *Para un ambiente laboral confortable la seguridad es importante porque permite tener las condiciones óptimas para el desarrollo de la actividad*

laboral de la mejor forma posible, teniendo como prioridad evitar los accidentes en el trabajo.

Tabla 3. Seguridad en su área laborales

Alternativas	Respuestas	%
Si	26	65%
No	14	35%
Total	40	100%

Fuente: Colaboradores agrícolas de Beggie Perú S.A.

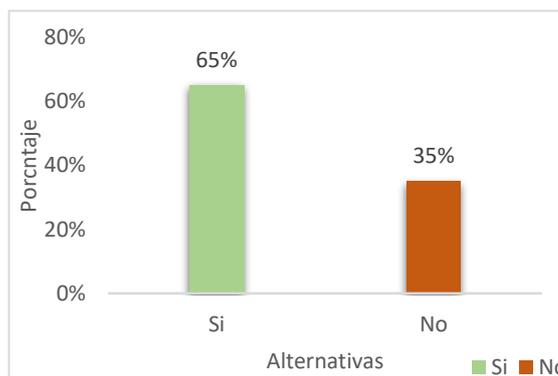


Figura 4. Seguridad en su área laborable

Fuente: Tabla 03

El 65% de los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A. afirma que si se sienten seguros en su área donde laboran y el 35% de colaboradores piensan lo contrario, esto se debe a que el lugar donde laboran es al aire libre y no existente tanto peligro, generando un área confortable para desarrollar su labor.

- *Las medidas de protección son los equipos o indumentaria que la empresa te facilita para evitar cualquier tipo de lesiones o exposición que se está en contacto, estos se imparten de acuerdo al trabajo donde se ejerce.*

Tabla 4. Medidas de protección

Alternativas	Respuestas	%
Si	24	60%
No	16	40%
Total	40	100%

Fuente: Colaboradores agrícolas de Beggie Perú S.A.

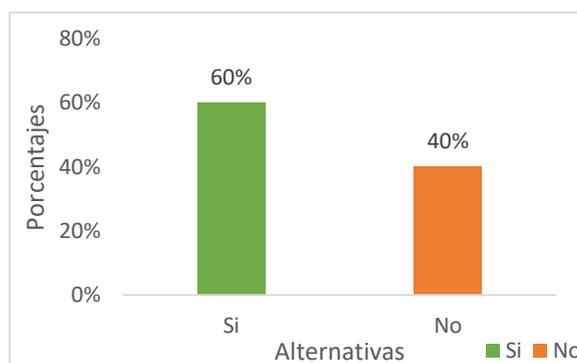


Figura 5. Medidas de protección

Fuente: Tabla 04

La empresa Beggie Perú S.A. le brinda indumentaria de protección (gorra árabe y 2 polos manga larga) a sus colaboradores agrícolas afirmando este factor un 60% y sintiendo que dicha indumentaria no es suficiente un 40% los colaboradores no están de acuerdo porque no pueden utilizar protector solar por estrictas políticas de calidad de la empresa, debido a que los operación de campo están en manipulación

directa con la palta y puede afectar la calidad del producto con una contaminación cruzada, esta es una característica que se les menciona a los trabajadores al iniciar su estadía de la empresa.

Las relaciones sociales dentro de la empresa Beggie Perú S.A. nos resultó lo siguiente:

- *Las relaciones sociales, entre el superior y el subordinado, ayuda a la creciente productividad y es uno de los principales motivos para que trabajador desarrolle bien su trabajo.*

Tabla 5. Relación con los superiores

Alternativas	Respuestas	%
Si	26	65%
No	14	35%
Total	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa Beggie Perú S.A

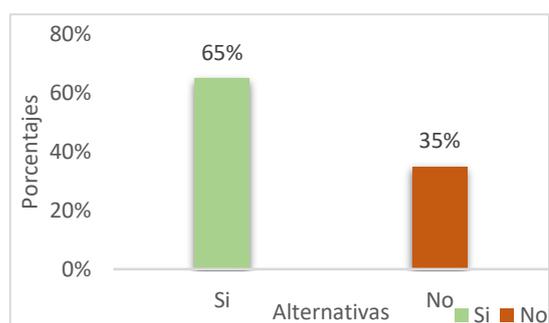


Figura 6. Relación con los superiores

Fuente: Tabla 05

Los colaboradores agrícolas, afirman que, si tienen una buena relación con sus superiores, porque ellos se encargan de mantener la confianza y la unión entre colaborador y empresa con un 65%, el 35% piensa lo contrario.

- *Mantener una buena relación entre los compañeros de trabajo hace más ameno ir a trabajar y contribuye con la productividad y la motivación del propio colaborador.*

Tabla 6. Buena relación entre compañeros de trabajo.

Alternativas	Respuestas	%
Si	28	70%
No	12	30%
Total	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa Beggie Perú S.A.

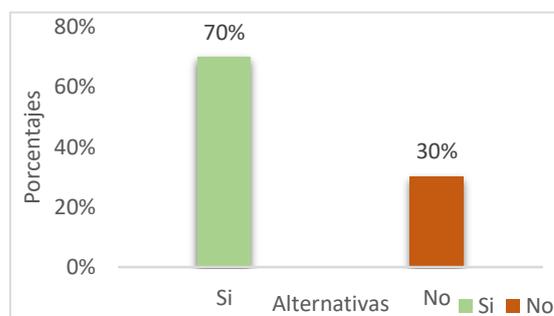


Figura 7. Buena relación entre compañeros

Fuente: Tabla N °06

Los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A. muestra que si hay una buena relación entre los propios compañeros de trabajo con un 70% esto se debe que existe un trabajo en equipo y buena comunicación entre los compañeros con una relación amical, pero un 30% que piensan distinto, porque son destinados a distintos sectores, generando poca confianza entre todos.

- *El mal trato laboral o acosos laboral es toda conducta que constituya agresiones y hostigamiento, en contra de un individuo, resultando un menosprecio o sentimiento de humillación, que perjudica directamente a su trabajo.*

Tabla 7. Se han sentido ignorado por sus superiores

Alternativas	Respuestas	%
Si	19	48%
No	21	52%
Total	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa Beggie Perú

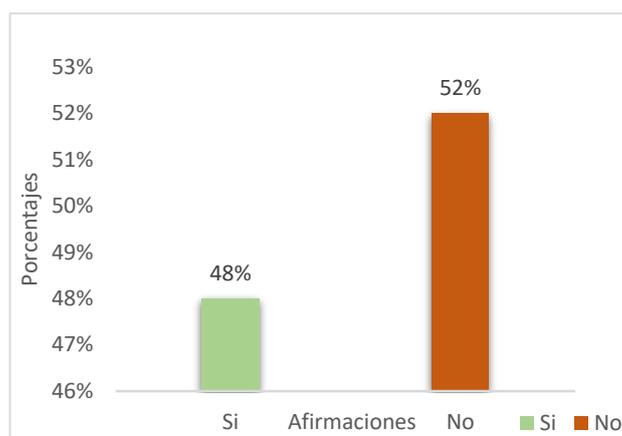


Figura 8. Se ha sentido ignorado por sus superiores

Fuente: Tabla 07

Los colaboradores afirman que no se han sentido ignorados por sus superiores un 52%, pero hay un 48% que ha sentido lo contrario, esto se debe por la amplitud del lugar y por la falta de supervisores dentro de la planta.

Para dar respuesta al tercer objetivo que se refiere a las compensaciones de los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A. resulto lo siguiente:

- *La remuneración económica es el pago o retribución de todo trabajador al terminar alguna tarea encomendada, a cambio de eso recibe dinero*

Tabla 8. Remuneración económica

Alternativas	Respuestas	%
Si	23	58%
No	17	42%
Total	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa Beggie Perú S.A.

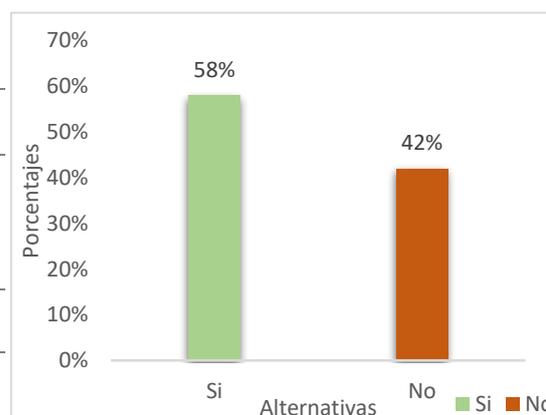


Figura 9. Remuneración económica
Fuente: Tabla 08

Los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A. afirmaron un 58% si están de acuerdo con las remuneraciones económicas que la empresa les brinda, mientras que el 42% no están de acuerdo, esto se debe a que existe incentivos económicos dentro del sistema de la organización y premian a los colaboradores con bonos económicos para felicitar su rendimiento dentro de la organización y motivando al resto de compañeros.

- *Los beneficios sociales son la facilidad, ventaja, comodidad y servicio que las organizaciones ofrecen a sus colaboradores para minorar su preocupación y esfuerzo, responden a los derechos por ley de cada trabajador.*

Tabla 9. Beneficios sociales

Alternativas	Respuestas	%
Si	30	75%
No	10	25%
Total	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa Beggie Perú S.A.

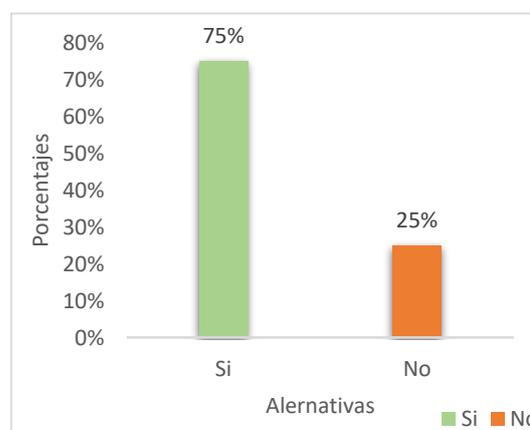


Figura 10. Beneficios sociales
Fuente: Tabla 09

Los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A. se sienten satisfechos con un 75%, con los beneficios sociales que la organización les brinda ya que en estos cubren su sistema de pensiones (AFP O ONP), asignación familiar (10% de la remuneración mínima), acreditación de EsSalud (para el titular y derecho habiente), movilidad y vacaciones, pero un 25% piensan lo contrario.

- *Los incentivos morales son estímulos adicionales que proponen intentar y mantener un cambio de comportamiento en la persona.*

Tabla 10. Incentivos morales

Alternativas	Respuestas	%
Si	21	53%
No	19	47%
Total	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa Beggie Perú S.A.

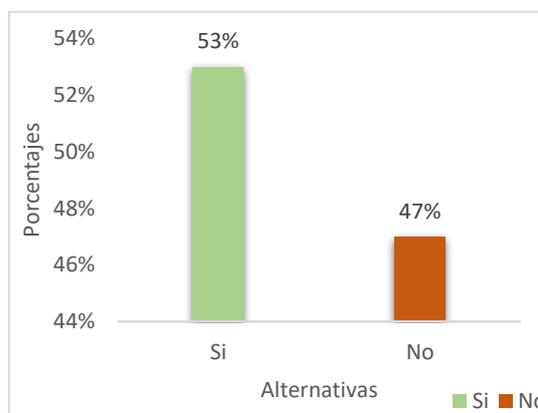


Figura 11. Incentivos morales

Fuente: Tabla 10

Los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A. afirmaron con un 53% si reciben incentivos morales como aliento, felicitaciones al realizar su trabajo, pero existen 47% que piensan distinto y no se sienten motivados al trabajar.

- *Hace referencia a la superación, crecimiento del ser humano, el cuales un proceso de transformación donde se adoptan nuevas ideas o formas de pensamientos que da paso a generar nuevos comportamientos y actitudes.*

Tabla 11. Desarrollo personal

Alternativas	Respuestas	%
Si	12	30%
No	28	70%
Total	40	100%

Fuente: Trabajadores de la empresa Beggie Perú S.A

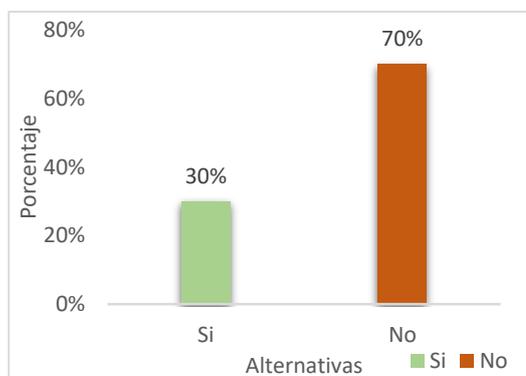


Figura 12. Desarrollo personal

Fuente: Tabla 11

Los colaboradores de la empresa Beggie Perú S.A. no cuentan con un desarrollo personal, lo afirman el 70% (28 personas), pero cabe mencionar que el 30% (12 personas) si piensan que existe este factor.

De acuerdo a los resultados obtenidos mediante la aplicación de la técnica del cuestionario a los 40 colaboradores agrícolas, se obtuvo que un 65% de los colaboradores presentan una satisfacción laboral en su área de trabajo, esto se debe a que los colaboradores se sienten identificados con las tareas y responsabilidad que su área de trabajo, mientras que un 35% de los encuestados no se sienten completamente satisfechos, por lo que manifiestan no sentirse identificados con su puesto de trabajo. A diferencia de Huarac y Tranca (2017) la investigación no concuerda con nuestros resultados porque tiene un mayor porcentaje de insatisfacción laboral por causa de que los colaboradores sienten incomodidad en ciertos momentos y esto afecta su rendimiento en la manera de relacionarse dentro de la organización, y un mínimo de afirmación que sus trabajadores si están satisfechos con su estadía en la organización.

A continuación, se presenta el nivel de satisfacción laboral mediante los factores de compensaciones salariales y ambiente laboral, en el cual obtuvimos que el 58% de los colaboradores agrícolas si están de acuerdo con las compensaciones salariales que la empresa les brinda, ya que pueden generar ingresos hasta de S/. 2,000.00 soles mensuales acumulando bonos o realizando horas extras, por otro lado, un 43 % de los colaboradores no se encuentran de acuerdo con las compensaciones que reciben, con respecto al ambiente laboral se obtuvo que un 70% de los colaboradores si están satisfechos con su área de trabajo, ya que manifiestan que es un ambiente amplio de trabajo en el cual se pueden desplazar sin ningún problema alguno, pero un 30% piensa lo contrario. Los resultados obtenidos se diferencian con lo que plasma Nieto (2017) porque la investigación concluye que las prestaciones salariales y el ambiente de trabajo obtuvieron los puntajes más bajos, en las prestaciones se refiere a los salarios de los trabajadores y a los ascensos en el trabajo y en el entorno de trabajo al área de limpieza y la temperatura dentro de la organización.

En cuanto al desarrollo personal de los colaboradores agrícolas, se obtuvo que un 70% no ven un crecimiento dentro de la empresa, esto se debe a que la mayoría de los colaboradores son personas sin educación o algunas solo cuentan con educación básica, lo cual genera que no puedan ascender de área, mientras que un 30% manifiesta que si pueden tener un crecimiento dentro de la empresa, ya que pueden ascender siendo auxiliares de campo, pero la mayoría de veces esto solo ocurre en los colaboradores que si tienen instrucción. Estos resultados concuerdan con lo plasmado por Anais y Muzakki (2019) quienes afirman que la satisfacción laboral es necesaria en el desempeño personal, por ello un número de empleados con mayor satisfacción laboral tiene un porcentaje más bajo de perdidas dentro de sus horas trabajadas, por lo que la empresa debe estar comprometida en motivar y satisfacer a sus colaboradores para que el crecimiento y el desarrollo de la empresa sean de ambas partes tanto como en sus colaboradores y de la propia organización ante el mercado.

IV. CONCLUSIONES

1. La satisfacción laboral de la empresa Beggie Perú S.A se encuentra con más del 60% entre sus colaboradores agrícolas, por ello se sienten comprometidos con su trabajo en la organización y en un ambiente de confianza al momento de realizar su tarea.
2. Las relaciones sociales de la empresa Beggie Perú S.A entre las autoridades y los colaboradores agrícolas es adecuada porque existe compromiso del supervisor al mantener la sinergia entre los operarios incrementando el nivel de confianza de todos los miembros.
3. La empresa Beggie Perú S.A. brinda las condiciones laborales a los colaboradores agrícolas con más del 60%, por ello se sienten satisfechos con un ambiente laboral confortable, seguros al momento de realizar su trabajo, y están capacitados sobre las medidas de prevención que la empresa brinda.
4. La empresa Beggie Perú S.A. brinda a los colaboradores agrícolas las compensaciones necesarias para la satisfacción de este, destacando un 75% de satisfacción en los benéficos sociales, incentivos morales, remuneraciones económicas otorgados por la empresa.

V. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la empresa Beggie Perú S.A. aumentar la indumentaria de los colaboradores agrícolas como fajas y pantalones adecuados para realizar su tarea más cómodos y protegidos.

Por lo observado se recomienda a la empresa Beggie Perú S.A. reducir el área a trabajar de los colaboradores agrícolas, porque el tiempo brindado no permite acabar su tarea encomendada, y aumentar más horas de descanso e implementar puntos de acopio para ingerir agua.

Se recomienda a la empresa Beggie Perú S.A. dar más incentivos morales a sus colaboradores, agrícolas para que estos se sientan más motivados y siga creciendo el sentimiento de compromiso entre ellos y dar paso a la mejora continua.

REFERENCIAS

ALVA, José y JUAREZ, Junior. Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo. Licenciado (Administrador). Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego, Administración, 2014. 84 pp. Disponible en : http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf

ANIS, Eliyana y MUZAKKI, Syamsul. Job satisfaction and organizational commitment effect in the transformational leadership towards employee performance. Artículo ScienceDirect [en línea]. Septiembre- diciembre 2019, N° 4–6 [Fecha consulta: 03 de noviembre del 2019]. Disponible en: <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S2444883418300196?token=803C023541229972FAF9F966D2FC05A8B5FBC20DBAE9083E81646EB25C74742F21A6C CAEF0E0D06412DE65F54A7A3D8D>

BASTARDO, Naima. Satisfacción Laboral del personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana. Artículo Strategos [en línea]. Enero- junio 2014, N° 12 [Fecha de consulta: 13 de octubre de 2019]. Disponible en: http://fondoeditorial.uneg.edu.ve/strategos/numeros/s12/s12_art01.pdf?fbclid=IwAR0PyScesqbEdwckKoipV3yK4bAr06umKblzZ6zccWYF9Roz1IR_sxzHAell

ISBN: 1856-9129

BOADA, Natalia. Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una PYME de servicios de seguridad peruana en 2018. Titulación (Administración). Lima: Universidad San Ignacio de Loyola, Administración, 2019. 118 pp. Disponible en : http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/8684/1/2019_Boada-Llerena.pdf

CAMPOS, Rosa. Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Agrícola. Distrito de Íllimo, Titulación (Psicología). Chiclayo: Universidad Juan Mejía Baca, Psicología, 2016.68 pp.

CARNEIRO, Solange. Los Empleados felices son 300% más innovadores y 13% más productivos [en línea]. Perú: Gestión, 2017[fecha consulta: 21 de setiembre del 2019]. Disponibles en : <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/empleados-felices-son-300-innovadores-13-productivos-149977-noticia/>

CHIAVENATO, Idalberto. CHARAJA, Yesenia y MAMANI, Javier. Satisfacción laboral y Motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno-Perú. Artículo Scielo. [en línea]. Enero- junio 2014, N°01. [Fecha de consulta: 21 de setiembre del 2019]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001

ISSN: 2219-7168

Administración de Recursos Humanos. Colombia: Mc Graw Hill. 1999

CHIAVENATO, Idalberto. Gestión de Talento Humano. Colombia: Mc Graw Hill. 2002.

CHIANG, María y SAN MARTIN, Nadia. Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la municipalidad del Talcahuano. Artículo Scielo. [en línea]. Setiembre-diciembre 2015, N°54. [Fecha de consulta: 20 de setiembre del 2019]. Disponible en: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000300001

ISSN: 0718-2449

COCHA, Miranda. La Satisfacción y Desempeño Laboral de los trabajadores del banco interracial de la ciudad de Ambato. Titulación (Psicólogo Industrial). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato, Psicología Industrial, 2015. 129 pp. Disponible en : http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/13913/1/Armando%20Cocha%20Tesis..pdf?fbclid=IwAR2Fue4LERtNixMRYWZ3uAknCiwnJXuy7fyUxA1w01ceRWE_o2tgagedSTU

FUENTES NAVARRO, Silvia. Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del

organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango). Titulación (Psicóloga Industrial/Organizacional). México: Universidad Rafael Landívar, 2012.109 pp.

GARCIA, Flores. Satisfacción Laboral. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes, Psicología ,2016.139 pp.

HIDRUGO, José y PUCCE, Diego. El Rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la clínica San Juan de Dios – Pimentel. Titulación (Administración). Perú: Universidad Señor de Sipán, 2016.220 pp. Disponible en : <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidruugo%20V%20E1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf;jsessionid=F083BD38515D3D035AE747D17686A2AA?sequence=1>

HUARAC, Stefany y TRANCA, Carla. Satisfacción Laboral de los obreros de campo agrícola Huarmey S.A. fundo Santa Rosita. Titulación (Trabajo Social). Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Trabajo Social, 2017. 78 pp. Disponible en : <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/447/TFCS-02-30.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

INFO CAPITAL HUMANO. Satisfacción Laboral. [en línea]. Perú: Trabajando.com, 2016 [fecha consulta: 21 de setiembre de 2019]. Disponible en: http://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/?fbclid=IwAR2IMeyA5JfohTV46vtNubPsEKdkXR0KTV_HQwaM4LWdM4gNARKndad4oU

LOMAS, Roni. Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la municipalidad Distrital de Buenos Aires. Maestro (Gestión Pública). Chimbote: Universidad César Vallejo, Gestión Pública, 2017. 78 pp.

Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR05TbvnyX9hY3TnJ2jfdMc8hZL6B52fKVRS1Apla0qkLYjjcbyYrpZ7iKM

LÓPEZ, Luis. Población, Muestra y Muestreo. Artículo Scielo. [en línea]. Setiembre – octubre 2015, N° 08. [fecha consulta 18 de octubre del 2019]. Disponible en : http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

MADERO, Sergio. Factores relevantes del desarrollo profesional y compensaciones en la carrera laboral del trabajador. Artículo Scielo. [en línea]. Setiembre – diciembre 2010, N° 232 [Fecha de consulta: 14 de noviembre del 2019]. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0186-10422010000300006&script=sci_arttext&tlng=pt

ISSN: 0186 - 1042

MAESTRO (Ciencia de Ingeniería), Huancavelica: Universidad Nacional de Huancavelica, Ciencia de la Ingeniería, 2017. 169 pp.

MARIN, Helen y PLACENCIA, Maritza. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Artículo Scielo. [en línea]. Octubre – diciembre 2017, N° 4 [Fecha de consulta: 18 de febrero del 2021]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727-558x2017000400008&script=sci_arttext

ISSN: 1727 – 558X

MARTINEZ, Laura, OVIEDO, Oscar y LUNA, Carmenza. Condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral. Artículo Salud Uninorte. [en línea]. 2013, N° 3 [Fecha de consulta: 14 de noviembre del 2019]. Disponible en : <https://www.redalyc.org/pdf/817/81730431015.pdf>

ISSN: 0120 – 5552

MANJARREZ, Nelly, BOZA, Jhon y MENDOZA, Emma. La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. Artículo Scielo. [en línea], 2019, N° 1. [Fecha de consulta: 19 de noviembre del 2019]. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

ISSN: 2218-3620

MEZA, Esther. Análisis en la percepción del género entre clima organizacional y satisfacción laboral del sector industrial. Artículo Scielo. [en línea]. Julio– diciembre 2017, N° 2 [Fecha de consulta: 17 de febrero del 2021]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682017000200008&script=sci_arttext&tlng=en

ISSN: 2219 – 7168.

MURULANDA, Flor y MORALES, Silvia. Entorno y motivación para emprender. Revista Escuela de Administración de Negocios. [en línea]. Julio – diciembre 2016, N° 81 [Fecha consulta: 14 de noviembre del 2019]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/206/20649705002.pdf>

ISSN: 0120 – 8160

MULA, Lidia y NARANJO, Julio. La Motivación del trabajador en la empresa. Elche, 2016. [en línea]. [Fecha de consulta: 14 de noviembre del 2019]. Disponible en: <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4178/1/TFG%20MULA%20G%C3%81LVEZ%20LIDIA%20MAR%C3%8DA.pdf>

NIETO, Erika. Análisis de la satisfacción laboral y su relación con el compromiso organizacional de los colaboradores del instituto tecnológico superior central técnico. Titulación (Psicología Organizacional). Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Psicología, 2017. 69 pp. Disponible en : <http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/14304/Disertaci%C3%B3n%20Erika%20Estefan%C3%ADa%20Nieto%20Hidalgo.pdf?sequence=1&isAllowed=y&fbclid=IwAR1WxrS49cHjoenSZU5DO0FWHmBfiwohmsCgF391PDMmXm8YYLlvfyfgegQ>

OPERE, Mariano. Incentivos. ¿Qué son los incentivos? Tipos de incentivos y usos adecuados. Artículo P&A Grup. [en línea]. Julio 2020. [Fecha de consulta: 18 de febrero del 2021]. Disponible en: <https://blog.grupo-pya.com/los-incentivos-laborales-extras-disparan-la-satisfaccion/>

ORTEGA, Jaime, RODRÍGUEZ, Jorge y HERNÁNDEZ, Hugo. Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. Revista Académica & Derecho. [en línea]. 2017, N° 14 [Fecha consulta:

14 de noviembre del 2014]. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6713605.pdf>

ISSN: 2215 – 8944

PABLOS, María. Estudio de satisfacción laboral y estrategias de cambios de enfermeras en los hospitales públicos de Badajoz y Cáceres. Tesis Doctoral. España: Universidad de Extremadura, 2016. 296 pp. Disponible en :
https://www.areasaludbadajoz.com/images/datos/docencia_e_investigacion/419drh.pdf

PEÑA, Humberto y VILLÓN, Sabina. Motivación Laboral. Elemento fundamental en el Éxito organizacional. Artículo Científico. [en línea]. Febrero – abril 2018, N° 7 [Fecha de consulta: 18 de febrero del 2021]. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7011913.pdf>

ISSN: 2542 – 2987.

PUJOL, Lucas y DABOS, Guillermo. Job Satisfaction: a review of the literature about its main determinants. Artículo Estudios Gerenciales. [en línea] marzo 2018, N° 146 [Fecha de consulta: 03 de noviembre del 2019]. Disponible en:
<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

ROBBINS, Stephen. Administración. 8va ed. México. 2005.

ROJAS, Noemí. Las causas de insatisfacción laboral. Revista Digital. [en línea]. 2019. [Fecha de consulta: 15 de noviembre del 2019]. Disponible en:
<https://revistadigital.inesem.es/orientacion-laboral/causas-insatisfaccion-laboral/#:~:text=Pueden%20llegar%20a%20producir%20una,para%20mejorar%20de%20manera%20constante.>

SHANTI, Mishara y SHASHI, Alok. Handbook of research methodology. [in line]. India: Educreation Publishing. 2011. [fecha de consulta: 27 de octubre del 2019]. Disponible en: <file:///C:/Users/user1/Downloads/BookResearchMethodology.pdf>

ISBN: 978-984-33-9565-8

SYED, Sajjad. Basic guidelines for research: Introductory approach to all disciplines. [en línea]. Bangladesh : Book zone publication, 2016. [fecha de consulta: 27 de

octubre del 2019]. Disponible en:
<file:///C:/Users/user1/Downloads/BasicGuidelinesforResearch.pdf>.

ISBN: 978-984-33-9565-8

TAMAYO, Mario, Metodología de la Investigación Científica. [en línea]. México. 2012. [fecha consulta 18 de octubre del 2019]. Disponible en: <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/que-es-la-poblacion.html>

GALVAN, María. Motivación laboral. [en línea]. Hidalgo. 2016. [Fecha de consulta: 05 de octubre del 2019]. Disponible en: <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/prepa2/n7/r3.html#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20se%20puede,actividades%20para%20alcanzar%20una%20meta.>

VALLEJO, Luz. Gestión del Talento Humano. Ecuador: Espoch, 2016. 135 pp.

ISBN: 978 - 9942 - 14 - 271 -9

VILLAGÓMEZ, Marco y BÁEZ, Alexander. La Administración: El talento humano en la relación con la formación científico tecnológica. Revista Dialnet. [en línea]. 2015, N° 2 [Fecha de consulta: 18 de febrero del 2021]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5833521.pdf>

ISSN: 1390 – 9304.

ANEXOS

Anexo 01: Operacionalización de variable

Tabla 12.Operacionalización de Variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
SATISFACCIÓN LABORAL	<p>Es el grado de conformidad del trabajador en relación a su entorno y condiciones de trabajo, ya que se encuentra relacionada con el manejo de la empresa, la calidad de trabajo y la productividad.</p> <p>(Robbins, 2005)</p>	<p>La satisfacción laboral será valorada de los trabajadores con respecto hacia su trabajo , las cuales serán evaluadas en las dimensiones de condición de trabajo , relaciones sociales y compensaciones , a través de los distintos instrumentos que se usaran para la recolección de datos.</p>	Condición de trabajo	Ambiente laboral confortable	Nominal
				Riesgo y prevenciones	
				Característica del trabajo	
			Relaciones Sociales	Compatibilidad entre el jefe y el trabajador	
				Interacciones con los compañeros	
				Trato inadecuado	
			Compensaciones	Remuneraciones económicas	
Incentivos morales					

Fuente: Elaboración Propia

Anexo 02: Técnicas, instrumentos y fuentes de recopilación de información de la variable

Tabla 13. Técnica e Instrumento

Objetivo específico	Técnica	Instrumento	Resultados
Describir las relaciones sociales entre las autoridades y los colaboradores agrícolas de la empresa es adecuada .	Encuesta	Guía de observación (Anexo 4)	Ayudo analizar la relación existente entre la autoridad y los colaboradores agrícolas
Describir los factores de las condiciones laborales de los colaboradores agrícolas .	Observación	Cuestionario (Anexo 3)	Se identificó los factores existentes de las condiciones laborales
Describir si la empresa le brinda a los colaboradores agrícolas las compensaciones adecuadas	Encuesta	Cuestionario (Anexo3)	Se determinó las compensaciones que reciben los colaboradores

Fuente: Elaboración propia

Anexo 03: Cuestionario de Satisfacción Laboral para el colaborador agrícola

Tabla 14. Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral de los trabajadores agrícolas

Indicaciones: Marca con un X el cuadro que más se sienta identificado

INFORMACIÓN GENERAL			
SEXO	FEMENINO		MASCULINO
CONDICIONES LABORABLES		SI	NO
1.-Se siente satisfecho trabajando en la empresa			
2.-Está conforme con la organización de su ambiente laboral			
3.-conoce los riesgos y medidas de prevención que están relacionadas con su trabajo			
4.-Se siente seguro en el área que labora			
5.- Usted está satisfecho con las medidas de protección que la empresa le facilita			
6.- Está satisfecho con las capacitaciones que la empresa les brinda a los colaboradores.			
7.- La empresa le proporciona oportunidades para su desarrollo personal			
RELACIONES SOCIALES			
8.- Siente usted si es buena la relación con su jefe o supervisor			
9.- Siente que tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo			
10.- Usted, se siente parte de un equipo de trabajo			
11.- Usted como siente la comunicación en su entorno laboral			
12.-Usted alguna vez se ha sentido ignorado por sus superiores o compañeros de trabajo			
13.- Usted ha sentido alguna vez acoso laboral en su área de trabajo			
REMUNERACIONES			
14.- Se siente satisfecho con las remuneraciones económicas			
15.- Está satisfecho con los beneficios sociales que la empresa le brinda			
16.- ¿En las últimas semanas ha recibido reconocimientos o elogios por hacer un buen trabajo?			

17.- Usted al presentar algún accidente en el en trabajo, la empresa cubre los gastos del accidente		
--	--	--

Fuente: Elaboración propia

Anexo N° 04: Guía de observación

Observador: _____

Fecha: _____ Empresa: _____

N°	Criterios	Puntuaciones	
		Se observa	No se observa
1	El líder genera una atmosfera de confianza en el grupo de colaboradores.		
2	El líder ofrece su apoyo frente a los obstáculos que se presenten.		
3	Los colaboradores de la empresa se muestran motivados		
4	Los colaboradores se sienten a gusto con su entorno laboral		
5	Las condiciones de trabajo son adecuadas		
6	Se desarrolla el trabajo en equipo		
7	Hay comunicación en el grupo de trabajo.		
8	EL tiempo de trabajo es adecuado para desempeñar las labores		
9	Los colaboradores se muestran comprometidos con la empresa.		

Fuente: Elaboración propia.

Anexo 05: Validez del Cuestionario

Constancia de validación

Yo Roberto Chucuya Huallpachoque con DNI 40149444,
ingeniero en Energía de profesión. Por medio de la presente hago constar
que he revisado con fines de validación de instrumento el cuestionario que será aplicado
a los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems			X	
Amplitud de contenido			X	
Redacción del ítem			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Observaciones:.....
.....


Firma y sello

Tabla 15. Calificación del Ing. Chucuya Huallpachoque Roberto Carlos

Criterio de Validez	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	Total, parcial
Congruencia de ítems	1	2	3	4	3
Amplitud del contenido	1	2	3	4	3
Redacción de ítems	1	2	3	4	3
Claridad y precisión	1	2	3	4	3
Pertinencia	1	2	3	4	3
Total					15

Constancia de validación

Yo... RUÍZ GÓMEZ PERCY JOHN con DNI 80637901
 ingeniero INDUSTRIAL de profesión. Por medio de la presente hago constar
 que he revisado con fines de validación de instrumento el cuestionario que será aplicado
 a los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción del ítem		✓		
Claridad y precisión			✓	
Pertinencia			✓	

Observaciones:.....



 Firma y sello

Tabla 16. Calificación del Ing. Ruíz Gómez Percy John

Criterio de Validez	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	Total, parcial
Congruencia de ítems	1	2	3	4	3
Amplitud del contenido	1	2	3	4	3
Redacción de ítems	1	2	3	4	2
Claridad y precisión	1	2	3	4	3
Pertinencia	1	2	3	4	3
Total					14

Constancia de validación

Yo Ruth Quiliche Castellares con DNI 18068937,
 ingeniero de profesión. Por medio de la presente hago constar
 que he revisado con fines de validación de instrumento el cuestionario que será aplicado
 a los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems				✓
Amplitud de contenido				✓
Redacción del ítem				✓
Claridad y precisión				✓
Pertinencia				✓

Observaciones:.....



Firma y sello

Tabla 17. Calificación del Ing. Quiliche Castellares Ruth Margarita

Criterio de Validez	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	Total, parcial
Congruencia de ítems	1	2	3	4	4
Amplitud del contenido	1	2	3	4	4
Redacción de ítems	1	2	3	4	4
Claridad y precisión	1	2	3	4	4
Pertinencia	1	2	3	4	4
Total					20

Tabla 18. Consolidado de la calificación de expertos

Nombre del experto	Calificación de validez	% Calificación
Ing. Chucuya Huallpachoque Roberto Carlos	15	75%
Ing. Ruíz Gómez Percy John	14	70%
Ing. Quiliche Castellares Ruth Margarita	20	100%
Calificación	16.33	82%

Anexo N° 06: Validez del Instrumento de la guía de entrevista

Tabla 19. Escala de validez de instrumento

Escala	Indicador
0.00 – 0.53	Validez nula
0.54 – 0.59	Validez baja
0.60 – 0.65	Valida
0.66 – 0.71	Muy valida
0.72 – 0.99	Excelente validez
1	Validez perfecta

Anexo 06: Validez del Instrumento de la guía de entrevista

Constancia de validación

Yo... *Chucuya Huallpachoque Roberto Carlos*..... con DNI... *40149444*.....
ingeniero *en Energía*..... de profesión. Por medio de la presente hago constar
que he revisado con fines de validación de instrumento la guía de observación que será
aplicado a los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems				X
Amplitud de contenido				X
Redacción del ítem			X	
Claridad y precisión			X	
Pertinencia			X	

Observaciones:.....
.....


.....
Firma y sello

Tabla 20. Calificación del Ing. Chucuya Huallpachoque Roberto Carlos

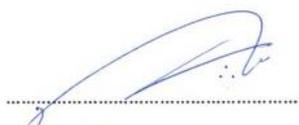
Criterio de Validez	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	Total, parcial
Congruencia de ítems	1	2	3	4	4
Amplitud del contenido	1	2	3	4	4
Redacción de ítems	1	2	3	4	3
Claridad y precisión	1	2	3	4	3
Pertinencia	1	2	3	4	3
Total					17

Constancia de validación

Yo... RUÍZ GÓMEZ PERCY JOHN... con DNI... 80637901
 ingeniero... INDUSTRIAL... de profesión. Por medio de la presente hago constar
 que he revisado con fines de validación de instrumento la guía de observación que será
 aplicado a los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems			✓	
Amplitud de contenido			✓	
Redacción del ítem			✓	
Claridad y precisión				✓
Pertinencia			✓	

Observaciones:.....



 Firma y sello

Tabla 21. Calificación del Ing. Ruíz Gómez Percy John

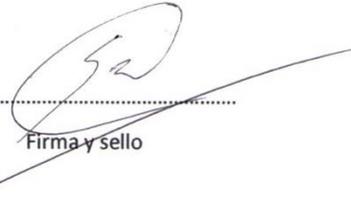
Criterio de Validez	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	Total, parcial
Congruencia de ítems	1	2	3	4	3
Amplitud del contenido	1	2	3	4	3
Redacción de ítems	1	2	3	4	3
Claridad y precisión	1	2	3	4	4
Pertinencia	1	2	3	4	3
Total					16

Constancia de validación

Yo, Wilson Símpalo López con DNI 90186130
 ingeniero Industrial de profesión. Por medio de la presente hago constar
 que he revisado con fines de validación de instrumento la guía de observación que será
 aplicado a los colaboradores agrícolas de la empresa Beggie Perú S.A.

	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente
Congruencia de ítems			/	
Amplitud de contenido			/	
Redacción del ítem			/	
Claridad y precisión			/	
Pertinencia			/	

Observaciones:.....



 Firma y sello

Tabla 22. Calificación del Ing. Símpalo López Wilson Daniel

Criterio de Validez	Deficiente	Aceptable	Bueno	Excelente	Total, parcial
Congruencia de ítems	1	2	3	4	3
Amplitud del contenido	1	2	3	4	3
Redacción de ítems	1	2	3	4	3
Claridad y precisión	1	2	3	4	4
Pertinencia	1	2	3	4	3
Total					15

Tabla 23. Consolidado de la calificación de expertos

Nombre del experto	Calificación de validez	% Calificación
Ing. Chucuya Huallpachoque Roberto Carlos	17	85%
Ing. Ruíz Gómez Percy John	16	80%
Ing. Símpalo López Wilson Daniel	15	75%
Calificación	16	80%

Tabla 24. Escala de validez de instrumento

Escala	Indicador
0.00 – 0.53	Validez nula
0.54 – 0.59	Validez baja
0.60 – 0.65	Valida
0.66 – 0.71	Muy valida
0.72 – 0.99	Excelente validez
1	Validez perfecta

Anexo 07: Confiabilidad del instrumento de cuestionario

Nivel de confiabilidad Aceptable

Tabla 25. Estadística de cada elemento

N° Ítem	Promedio
Ítem 1	0.9750
Ítem 2	0.8750
Ítem 3	0.9250
Ítem 4	0.90
Ítem 5	0.85
Ítem 6	1
Ítem 7	0.20
Ítem 8	0.90
Ítem 9	0.70
Ítem 10	0.75
Ítem 11	0.80
Ítem 12	0.2250
Ítem 13	0
Ítem 14	0.8250
Ítem 15	1
Ítem 16	0.9250
Ítem 17	1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

Declaratoria de Originalidad del Autor / Autores

Nosotros, ALDAMAS BERNA LUCIA YANIRETH, MORENO PULIDO NICOL MARLENE, estudiantes de la Escuela Profesional de INGENIERÍA INDUSTRIAL, perteneciente a la FACULTAD DE INGENIERÍA Y ARQUITECTURA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan al Trabajo de Investigación titulado: "NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES AGRÍCOLAS DE LA EMPRESA BEGGIE PERÚ S.A. EN EL PERIODO 2019", es de nuestra autoría; por lo tanto, declaramos que el Trabajo de Investigación:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
ALDAMAS BERNA LUCIA YANIRETH DNI: 71378964 ORCID 0000-0002-3275-8006	
MORENO PULIDO NICOL MARLENE DNI: 72352488 ORCID 0000-0003-2099-7787	