

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de
agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande, Piura, 2021”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Br. Bracamonte Coronado, Gabriela

Br. Tineo Juárez, Enrique Josué

Asesor:

Dr. Sanchez Pacheco, Luis Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

PIURA - PERÚ

2021

Fecha de sustentación: 2022/07/12

La presente tesis ha sido revisada y aprobada por el siguiente jurado:

Presidente: Dr. Castañeda Nassi, José Alfredo

Secretario: Mg. Vidalón Moreno, Rosa Beatriz

Vocal: Dra. Barinotto Roncal, Patricia Ismary

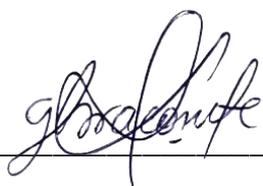
PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

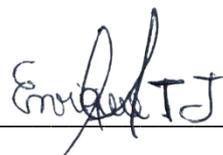
De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande, Piura, 2021

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. en Piura año 2021.

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Br. Bracamonte Coronado
Gabriela



Br. Tineo Juárez Enrique
Josué

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios por haberme dado sabiduría y paz en los momentos de dificultad, a mis padres por haberme dado la oportunidad de estudiar y por su apoyo incondicional. A mi familia y mis mascotas Gaturro y Pelusa por su compañía en cada amanecida.

Br. Gabriela Bracamonte Coronado

Dedico esta tesis a Dios y a mis padres, quienes fueron las personas que me apoyaron y me brindaron sus enseñanzas, muchos de mis logros, incluido este, se los debo a ellos. Me formaron con muchos valores, me motivaron siempre para alcanzar mis metas y no rendirme, son y serán mi motor y motivo para seguir adelante.

Br. Enrique Josué Tineo Juárez

AGRADECIMIENTO

A nuestro asesor, el Dr. Luis Alberto Sánchez Pacheco por habernos guiado, apoyado, por sus consejos y palabras de aliento durante cada etapa de esta investigación.

De igual manera, a nuestra casa de estudios, la Universidad Privada Antenor Orrego y a cada uno de los docentes por sus enseñanzas, su amistad, por su paciencia, por compartirnos su experiencia y dedicación para enseñarnos durante los ciclos académicos. Estaremos siempre agradecidos y los recordaremos con mucho afecto.

Los autores

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. en la ciudad de Piura año 2021, desarrollando una investigación no experimental – correlacional.

Este trabajo de investigación tuvo como población a 71 colaboradores de campo fijos para el análisis de la satisfacción laboral y el desempeño, la muestra estuvo constituida por 60 colaboradores del área de campo de la agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande, Piura; para la recopilación de datos se tuvo como instrumento al cuestionario de la Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) y como técnica se aplicó la encuesta bajo la escala de Likert con el fin de conocer la situación actual de la empresa, del mismo modo poder detectar los puntos débiles de esta y que así sea posible la implementación de mejoras para el bienestar de los colaboradores.

Para determinar la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores de campo de la agrícola Dole Perú S.R.L. se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson y se concluyó que existe una relación moderada entre ambas variables, lo que significa que, la satisfacción laboral influye de manera moderada en el desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L.; por lo que, se podría indicar que la satisfacción no es el factor decisivo que influye en el desempeño.

Palabras clave: Satisfacción laboral, desempeño, colaboradores de campo.

ABSTRACT

This investigation aims to determine the influence of job satisfaction on the performance of the field employees of the agricultural company Dole Peru S.R.L. in the city of Piura in 2021, developing a non-experimental - correlational research.

This research had as a population 71 permanent field employees for the analysis of job satisfaction and performance, the sample are 60 employees from the field area of the agricultural company Dole Perú S.R.L. Tambogrande, Piura; for data collection, the Sonia Palma Carrillo Job Satisfaction Scale (SL-SPC) questionnaire was used and a Likert scale survey was applied as a technique in order to know the current situation of the company and in the same way, to be able to detect its weaknesses and thus make it possible to implement improvements for the well-being of employees.

To determine the relationship between job satisfaction and the performance of field employees of the agricultural company Dole Perú S.R.L., Pearson's correlation coefficient was used and the result of this study indicates that there is a moderate relationship between both variables, which means that job satisfaction has a moderate influence on the performance of the field employees of the agricultural company Dole Perú S.R.L.; therefore, it could be indicated that job satisfaction is not the decisive factor that influences performance.

Keywords: Job satisfaction, performance, field employees.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Formulación del problema	11
1.1.1. Realidad problemática	11
1.1.2. Enunciado del problema	13
1.2. Justificación	14
1.3. Objetivos	15
1.3.1. Objetivo general.....	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
II. MARCO DE REFERENCIA	15
2.1. Antecedentes	15
2.1.1. A nivel internacional.....	15
2.1.2. A nivel nacional.....	17
2.1.3. A nivel local.....	18
2.2. Marco teórico	20
2.2.1. Satisfacción laboral	20
2.2.2. Desempeño Laboral.....	28
2.2.3. Relación entre satisfacción laboral y desempeño.....	35
2.3. Marco conceptual	36
2.4. Hipótesis	37
2.5. Variables	39
III. MATERIALES Y MÉTODOS	41
3.1. Material	41
3.1.1. Población.....	41
3.1.2. Marco muestral.....	41
3.1.3. Unidad de análisis	41
3.1.4. Muestra	41
3.2. Métodos	42
3.2.1. Diseño de contrastación	42
3.2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos.....	46
IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	47
4.1. Presentación de resultados	47
4.2. Discusión de resultados.....	55
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
REFERENCIAS	62
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables	39
Tabla 2. Agrupación de preguntas según factor de la Escala SL-SPC	45
Tabla 3. Puntuación de preguntas positivas y negativas de la Escala SL-SCP	45
Tabla 4. Relación de preguntas positivas y negativas de la Escala SL-SPC.....	45
Tabla 5. Diagnóstico de satisfacción laboral por categoría.....	46
Tabla 6. Diagnóstico de desempeño por categoría	46
Tabla 7. Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral.....	47
Tabla 8. Nivel de satisfacción laboral	48
Tabla 9. Nivel de desempeño laboral	49
Tabla 10. Relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el desempeño laboral.....	50
Tabla 11. Rango de correlación de Pearson	51
Tabla 12. Coeficiente de correlación entre la satisfacción y el desempeño laboral	51
Tabla 13. Coeficiente de correlación entre significación de la tarea y el desempeño	52
Tabla 14. Coeficiente de correlación entre las condiciones de trabajo y el desempeño	53
Tabla 15. Coeficiente de correlación entre el reconocimiento personal y/o social y el desempeño	54
Tabla 16. Coeficiente de correlación entre los beneficios económicos y el desempeño laboral.....	54

I. **INTRODUCCIÓN**

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Realidad problemática

En la actualidad, las empresas a nivel mundial pertenecientes a diversos rubros comerciales han tomado mucho más en cuenta el bienestar de sus colaboradores, pues saben que estos son un factor esencial para el desarrollo y crecimiento de la organización y para el cumplimiento de sus objetivos; es por esto, que es sumamente importante lograr que se sientan satisfechos en su lugar de trabajo. En el mundo, la evaluación del desempeño es la herramienta principal con la que las empresas de cualquier rubro pueden medir y conocer el desempeño de sus recursos humanos; en consecuencia, las organizaciones cuentan con un sistema que les permite detectar y optimizar sus recursos para lograr altos niveles de competitividad y lograr el éxito empresarial.

En el mundo, el país con el mayor número de personas que realizan labores de campo en la agroindustria es India (Wolrd Mapper, 2015) Este país, a pesar de poseer la mano de obra humana más grande del mundo en el sector agroindustrial, los obreros de campo no son bien remuneradores; además, su pago diario varía entre los 6 a 11 rupias (aprox. S/0.31 y S/0.57 céntimos de sol) y para mantener el nivel de vida mínimo se necesitan 22 rupias (aprox. S/1.15 soles). Los colaboradores trabajan desde tempranas horas en la mañana hasta el fin de la luz solar; puesto que, no hay horarios fijos de trabajo y no se les concede beneficios ni licencias. (Jain, 2016)

Los colaboradores de las empresas del sector agrícola que desempeñan labores de campo, conocidos como obreros de campo, realizan actividades que demandan esfuerzo físico bajo condiciones difíciles. En el caso de los podadores, pasan horas de pie, bajo el sol piurano y con una postura incómoda. Aquellos colaboradores no siempre reciben un buen trato por parte del empleador y esto genera malestar y descontento, disminuyendo su nivel de satisfacción y compromiso con sus labores.

Las condiciones laborales en el Perú tienen una característica especial de acuerdo al sector productivo o de servicios; según el ranking elaborado por Great Place to Work 2020 de las 46 empresas que son consideradas como los mejores lugares para trabajar basados en la calidad del ambiente de trabajo, beneficios a los trabajadores y buena remuneración, factores claves para lograr que la satisfacción laboral esté en un buen nivel, de las 46 empresas, los sectores de mayor presencia son el financiero (14) y el retail (7), le siguen call center (3) e industria (4), tecnología de la información (4) y los sectores hotelería y turismo, transporte y consumo masivo. (Great Place to Work, 2021)

Estas empresas están un paso más adelante en cuanto al valor que se le da a la satisfacción laboral de sus colaboradores, pues son conscientes que es un factor muy importante en la productividad de los mismos. Sin embargo, el sector agrícola, va avanzando de a pocos y a paso lento con respecto a la satisfacción laboral, lo que provoca que empresas agroindustriales no se encuentren dentro del ranking y no sean consideradas como empresas que ofrezcan un buen lugar de trabajo. Asimismo, la insatisfacción de los obreros de campo del sector agroindustrial se ve reflejada en las manifestaciones públicas que se realizaron en el año 2020 donde más de 1,000 obreros de campo a nivel nacional exigieron un mejor trato por parte de las empresas agroindustriales.

Por otra parte, es de vital importancia el desempeño, que es cómo se comportan y cómo hacen su trabajo los colaboradores en la empresa. Además, le permite conocer a las organizaciones las fortalezas y debilidades de sus colaboradores, las cuales inciden directamente en el rendimiento de ésta. Por lo tanto, los resultados son solo el fruto del desempeño de los colaboradores.

Los resultados no lo son todo, sino que se debe tener en cuenta que estos son solo la consecuencia parcial del desempeño de los colaboradores.

En Piura, el sector agrario contribuyó en 2020 con un 8.6% del PBI del país y este sector ocupa el primer lugar en cuanto a la participación de puestos de trabajo con el 30.4% de la región, según la revista Empresario

(Cámara de Comercio y Producción de Piura, 2021) Existen miles de empresas agrícolas en la región y algunas de estas son aledañas a Dole Perú S.R.L., estas son Agrícola San José, Limones Piuranos S.A.C., Pachamama Farms y Agrícola Tungasuca S.A.C.; todas estas empresas producen y exportan frutas como banano orgánico, uva de mesa red globe, Crimson, Thompson, Sugraone; limones frescos y mango Kent.

La agrícola Dole Perú S.R.L. con sede en Tambogrande Piura, cuenta con 71 colaboradores fijos de campo. Esta empresa decidió apostar por Piura debido a su excelente y óptima producción de uva; como resultado de esto, alquiló las instalaciones de otra empresa agroindustrial de capital peruano y mantuvo a sus trabajadores. Dole le da mucha importancia al factor humano y se preocupa por sus colaboradores, en especial por los de campo. La empresa anterior no poseía información acerca del estado de satisfacción de sus colaboradores de campo; por lo que, Dole no conocía si sus trabajadores se sentían satisfechos y si esto estaba afectando su desempeño en las tareas diarias; además, no sabrían qué medidas tomar ni cómo actuar ante posibles problemáticas, ni tampoco sabrían cómo mejorar la situación si no se tiene conocimiento del problema.

El interés por los empleados de la agrícola Dole Perú S.R.L. que desempeñan labores de campo en Tambogrande Piura, surgió debido a que son fundamentales para la empresa pues ellos se encargan del mantenimiento y cuidado del campo (sembríos). Es por eso, que es importante que las empresas valoren y se aseguren que los colaboradores se encuentren satisfechos y a su vez tengan un buen desempeño. Por lo mencionado anteriormente, se manifiesta la inquietud por conocer si la satisfacción laboral influye en el desempeño de los empleados que realizan labores de campo en las empresas agrícolas.

1.1.2. Enunciado del problema

Problema general

¿De qué manera influye la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. en Piura año 2021?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L.?
- ¿Cuál es el nivel de desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L.?
- ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L.?

1.2. Justificación

- Teórica

En este trabajo de investigación, se analizará y explicará las teorías planteadas por autores especializados en los temas relacionados a la satisfacción laboral y el desempeño, de igual manera su influencia en los colaboradores. Para esta investigación se tomó como el manual SL-SPC (2005) de la psicóloga peruana Sonia Palma Carrillo quien destaca las dimensiones de satisfacción laboral: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos y para desempeño se tomó como referencia al escritor, filósofo y pedagogo brasilero Idalberto Chiavenato (2000) quien destaca las dimensiones de desempeño: factores actitudinales, factores operativos y factores del entorno. Ambos autores han realizado aportes e investigaciones relacionadas con las variables, las cuales nos han servido como base.

- Práctica

Esta investigación permitirá conocer el nivel de satisfacción laboral y cómo influye en el desempeño de los empleados de campo de la agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande y a partir de esto, se puedan implementar nuevas medidas para la mejora de los indicadores del desempeño una vez finalizada la investigación se entregará un informe a la empresa para las correcciones correspondientes.

- Metodológica

Para el desarrollo de los objetivos aplicaremos una metodología de investigación usando encuestas como herramienta para la obtención de datos mediante la elaboración de un cuestionario de interrogantes; para así, poder conocer la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande en la ciudad de Piura año 2021.

- Social

A través de esta investigación, la agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande podrá conocer el nivel de satisfacción laboral de sus trabajadores de campo y si este influye en su desempeño, de igual forma, será de utilidad para otras empresas del mismo sector. En la medida que la empresa genera empleo para muchos trabajadores de la localidad.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. en Piura año 2021.

1.3.2. Objetivos específicos

- Medir el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.
- Identificar el nivel de desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.
- Determinar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral con el desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.

II. **MARCO DE REFERENCIA**

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Del Campo (2017), en su investigación titulada; *Técnicas de evaluación para el desempeño del personal en empresas agrícolas de la provincia de el Oro*, para obtener el título de Licenciado en Economía Agropecuaria. Universidad Técnica de Machala, Ecuador. Su objetivo general fue; implementar test de evaluación para el personal basado en técnica de 360 grados y aplicarla dentro de empresas agrícolas. El diseño de investigación fue tipo descriptivo.

Se concluye que: se identificó la existencia de mínimas falencias en la inducción del personal, por lo que se deberá realizar nuevamente y de manera correcta para que los colaboradores puedan realizar de manera adecuada sus actividades en la empresa.

El aporte de esta investigación contribuye con la elaboración del instrumento de recolección de datos.

Tomalá (2017), en su investigación titulada; *Manual de procesos administrativos para mejorar el desempeño laboral de la asociación de agricultores progresista Loma Alta, Santa Elena*, para obtener título de Licenciado en Ingeniería de administración de empresas agropecuarias y agronegocios. Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador. Su objetivo general fue; elaborar un manual de procesos administrativos a través de instrumentos metodológicos para el mejoramiento del desempeño laboral de la Asociación de Agricultores Progresistas “Loma Alta”, Santa Elena. El diseño de la investigación fue de tipo descriptivo.

Se concluye que: en la asociación de agricultores no existen procesos administrativos y financieros, tampoco disponen de las herramientas administrativas necesarias para el registro de las cuentas y tampoco cuentan con una herramienta que apoye la mejora del desempeño laboral de los colaboradores, esto provoca deficiencia en la administración de recursos financieros y humanos.

El aporte de esta investigación contribuye con la elaboración del marco teórico de la presente investigación.

Serrano (2017), en su investigación titulada; *Estudio de la satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa agrícola Pura Vida S.A., en el periodo 2017*, para optar por

el título de Tecnólogo en Administración de Empresas. Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología, Ecuador. Su objetivo general fue; analizar la satisfacción laboral de los colaboradores para mejorar la productividad. El diseño de la investigación fue de tipo correlacional.

Se concluye que: los administradores no están ni evaluando ni analizando la satisfacción laboral en la organización, no se interesan en los puestos de trabajo, tampoco en el crecimiento del personal y los jefes no se integran, esto ocasiona inconformidad en los trabajadores y compromete sus resultados.

El aporte de esta investigación contribuye con la elaboración del marco de teórico de este trabajo de investigación.

2.1.2. A nivel nacional

Campos (2016), en su investigación titulada; *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. Distrito de Íllimo, 2016*, para optar por el título de Licenciado en Psicología. Universidad Juan Mejía Baca, Chiclayo. Su objetivo general fue determinar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una agrícola. El diseño de investigación fue no experimental y descriptivo simple.

Se concluye que el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Yotita S.A. es muy bajo, debido a que los resultados obtenidos muestran un alto nivel de insatisfacción; puesto que, el 60% de los trabajadores se sienten insatisfechos. Significación de la tarea (50%), condiciones de trabajo (62%) y reconocimiento personal y/o social (74%) obtuvieron altos porcentajes de insatisfacción, mientras que beneficios económicos (38%) fue el único factor con alto porcentaje de satisfacción.

El aporte de esta investigación contribuye con la elaboración del instrumento de recolección de datos.

Huarac & Tranca (2017), en su investigación titulada; *Satisfacción laboral de los obreros de campo, agrícola Huarmey S.A. Fundo Santa Rosita – Huaraz, 2017*, para optar por el título de Licenciado en Trabajo Social. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho. Su objetivo fue determinar el nivel de satisfacción laboral que poseen los obreros de

campo de una empresa agrícola en Huaraz. El tipo de investigación fue no experimental de corte transversal y de diseño correlacional.

Se concluyó que, de los 69 obreros encuestados la mayoría de ellos poseía un alto nivel de insatisfacción (53.6%) y que esto afectaba negativamente a su desempeño teniendo un bajo rendimiento en la realización de sus actividades diarias. El factor que obtuvo un mayor porcentaje de insatisfacción y resalta significativamente fue el de relaciones con la autoridad con 94.2% de insatisfacción, esto debido a que el administrador no tenía una relación cercana con los obreros ya que el personal solo era contratado en época de cosecha.

El aporte de esta investigación contribuye con la elaboración del marco teórico y del instrumento de la presente investigación.

Horna & López (2021), en su investigación titulada; *El desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C. – Olmos 2020*, para optar por el grado de Bachiller en Administración. Universidad Señor de Sipán, Pimentel. Su objetivo fue identificar el nivel de desempeño laboral en una empresa agrícola de Olmos. El tipo de investigación fue no experimental de corte transversal y de tipo descriptivo.

Se concluye que el 79.73% de los trabajadores está totalmente de acuerdo que el nivel de desempeño laboral es alto (79.73%), el 5.86% es indiferente y el 14.41% está totalmente en desacuerdo. La empresa está estimulando de manera adecuada el crecimiento del desempeño de sus colaboradores.

El aporte de esta investigación contribuye con la elaboración del marco teórico de la presente investigación.

2.1.3. A nivel local

Villegas (2017), en su investigación titulada; *Estudio de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Limones Piuranos S.A.C. de la ciudad de Sullana, a la luz del pensamiento de Frederick Herzberg – Piura, 2016*, para optar por el título de Licenciado en Administración, Universidad Nacional de Piura. Su objetivo fue determinar el nivel de satisfacción e insatisfacción laboral de la empresa agrícola. La

metodología fue correlacional. En la investigación fue de tipo no experimental de corte transeccional y de diseño descriptivo.

Se concluyó que el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores es del 81% debido a que están satisfechos con los factores laborales extrínsecos y el 19% pertenece al nivel de insatisfacción debido a que factores como el reconocimiento por un buen trabajo y la autonomía presentan deficiencias.

El aporte de esta investigación contribuye con la elaboración del marco teórico de la presente investigación.

Medina (2020), en su investigación titulada *Gestión del talento humano y desempeño laboral del personal obrero de Agro Pacha S.A. Morropón - Piura, 2019*, para optar por el título de Licenciado en Administración, Universidad César Vallejo. Su objetivo general es determinar la relación existente entre las variables en el personal de campo de la empresa agrícola. Es de tipo aplicada de diseño descriptivo – correlacional y de corte transversal.

Se concluyó que existe una relación positiva, moderada ($\rho=0,522$) altamente significativa ($\text{sig}=0,000$) con el desempeño laboral del personal de campo. Se determina que existe una gestión del talento humano correcta, lo que garantiza una buena parte del desempeño obrero.

El aporte de esta investigación contribuye con la elaboración del marco conceptual de la presente investigación.

Landa (2020), en su investigación titulada; *Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019*, para optar por el título de MBA, Universidad Cesar Vallejo. Su objetivo fue conocer la influencia del Programa de Seguridad y Salud Ocupacional en el desempeño de sus empleados. La investigación es de tipo correlacional.

Se concluyó que existe una relación significativa ($\rho=0.735$) entre Programa de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de campo.

El aporte de esta investigación contribuye con la elaboración del marco teórico y del cuestionario para medir el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa agrícola en la presente investigación.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Satisfacción laboral

La satisfacción laboral en las organizaciones ha estado presente a lo largo de la historia y fue uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX, para ser más exactos, la investigación inició a principios de 1930 y fue influenciada por la crisis económica y laboral producto de la depresión. “La satisfacción laboral es probablemente la más común, también como la operacionalización más antigua de la felicidad en el lugar de trabajo” (Wright & Bonett, 2007). (p.142).

La satisfacción laboral es un concepto complejo y multifacético que puede significar diferentes cosas para diferentes personas. La satisfacción laboral es usualmente relacionada con la motivación, pero la relación entre estas dos no es clara. Satisfacción no es lo mismo que motivación, pues la satisfacción es más una actitud, un estado interior. Por ejemplo, podría ser asociada con un sentimiento de logro personal, ya sea cuantitativo o cualitativo.

En la actualidad, el concepto de satisfacción laboral no tiene una definición unánime, esto debido a que ha sido acondicionada según quien la investiga. Sin embargo, existen diferentes definiciones acuñadas por varios autores como Weiss (2002) quien considera que la satisfacción laboral es “un juicio evaluativo positivo o negativo que el individuo realiza de su situación de trabajo” (p.173-194) Según a Fritzsche & Parrish (2005) es el “grado en que a los empleados les gusta su trabajo” (p.180-202) y para Andersen et al. (2007) es “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo, dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo.” (p.714-734)

Importancia de la satisfacción laboral

La satisfacción laboral puede ser considerada como uno de los factores más importantes cuando se trata de eficiencia y efectividad de las organizaciones. De hecho, el nuevo paradigma gerencial insiste en que los colaboradores deben ser tratados y considerados principalmente como seres humanos que poseen sus propias aspiraciones, necesidades y deseos, los cuales son indicadores muy buenos para la importancia de la satisfacción laboral en las organizaciones de hoy. Cuando se analiza la satisfacción laboral la lógica es que un colaborador satisfecho es un colaborador feliz y un colaborador feliz es un colaborador exitoso.

La importancia de la satisfacción laboral emerge a la superficie especialmente cuando se tienen en cuenta las consecuencias negativas de la insatisfacción laboral como la falta de lealtad, aumento de ausentismo, aumento de número de personas accidentadas, etc.

Se ha podido observar que aquellos trabajadores que en el trabajo se sienten satisfechos son los que producen y rinden más, pero ocurre lo contrario con aquellos trabajadores que no se sienten satisfechos, estos rinden menos, es decir, son los más improductivos (Palma, 1999)

Existen muchas razones por las que la satisfacción laboral es importante. Altos niveles de insatisfacción permiten conocer problemas organizacionales que requieren de atención. La satisfacción laboral es sumamente importante para el individuo puesto que permite desarrollarse y, sobre todo, contribuye en la obtención de mejores relaciones entre colegas donde la confianza es la base. (Hellriegel y Slocum, 2004) El compromiso de los empleados conduce a una mayor productividad y un mejor desempeño. Sin embargo, la única forma de lograr este compromiso es la satisfacción laboral.

Teorías sobre la satisfacción laboral

La satisfacción laboral posee varias teorías que exponen la motivación humana. Las más conocidas y célebres son: la teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow, la teoría de la Higiene-Motivación

de Herzberg, el modelo de características del puesto y la teórica de discrepancia de Locke. Dichas teorías se explican a continuación.

Teoría de jerarquía de las necesidades

Tiene como autor a Maslow y fue una de las pioneras en estudiar la satisfacción laboral. La teoría plantea que existe una jerarquía de las necesidades humanas, las cuales son divididas en cinco niveles. Estos niveles son: “necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia y amor, estima y autorrealización.” (Maslow, 1954) (p.35-47) Esta jerarquía sostiene que se poseen necesidades esenciales que se necesitan satisfacer primero (fisiológicas y seguridad) antes de las más complejas (pertenencia y estima).

Esta teoría fue elaborada para dar una explicación general a la motivación humana, pero sus principales componentes también se pueden aplicar en el entorno laboral y son empleados para interpretar la satisfacción laboral. Dentro de una empresa, la remuneración y el cuidado de la salud son algunos de los beneficios que ayudan a los colaboradores a satisfacer sus necesidades fisiológicas básicas. Las necesidades de seguridad se manifiestan por sí mismas a través del sentimiento de seguridad que poseen los empleados en su entorno laboral, así como la seguridad en su lugar de trabajo y/o contar con la infraestructura y políticas empresariales apropiadas.

Cuando esto se satisface, los colaboradores pueden mantenerse enfocados en sentirse parte del ambiente de trabajo. Esto puede manifestarse de forma positiva en las relaciones entre compañeros de trabajo y supervisores. Una vez satisfecho, el colaborador se sentirá valorado y apreciado por sus compañeros de trabajo y por la organización. En el último escalón es donde el colaborador busca autorrealización. Es por esto, que aquellas empresas que buscan tener una mejor satisfacción laboral para sus colaboradores deben intentar satisfacer las necesidades básicas del individuo antes de abordar necesidades superiores.

Actualmente, la popularidad de este enfoque está en decadencia ya que el proceso cognitivo del colaborador no es tomado en cuenta y, en general, no posee evidencia empírica de apoyo. (Spector, 1997) Al carecer de una definición precisa y la falta de entendimiento de la auto realización, seguido de la poca facilidad de medición, por lo que es complicado conocer cuál es el objetivo final o si ya se ha alcanzado.

Teoría de Higiene-Motivacional

Tiene como autor a Herzberg plantea que tanto la satisfacción laboral como la insatisfacción en el trabajo son dos conceptos divididos y, a veces, ni siquiera se relacionan. (Herzberg, 1966).

Frederick Herzberg, acuñó su teoría al entrevistar a 200 contadores e ingenieros trabajadores de empresas en Pittsburgh en 1950. El propósito de su investigación fue descubrir lo que las personas querían y qué las motivaba. El conocido teórico del management, pidió a los participantes que recordaran ocasiones en las que se habían sentido satisfechos y motivados y ocasiones en las que se habían sentido insatisfechos y desmotivados.

Como resultado encontró que diferentes factores estaban asociados con la satisfacción e insatisfacción, una persona puede identificar el bajo salario como un causante de la insatisfacción, pero no necesariamente identifica un salario alto como causa de satisfacción.

De acuerdo con esta teoría, existen dos tipos de factores. El primer factor es el de higiene, influido por las condiciones de trabajo físico y la estructura, la seguridad en el trabajo, la relación entre empleados y la calidad de gestión; este factor es asociado con la insatisfacción laboral. El segundo factor es la motivación que tiene que ver con la remuneración y los beneficios, reconocimiento y logros; muy relacionado con la jerarquía de Maslow.

La teoría indica que cuando los factores de higiene son inferiores el empleado no está satisfecho y cuando el empleado no está insatisfecho (neutral) estos factores son elevados, pero no significa que

este satisfecho. Esta teoría ha sido criticada alegando que el método empleado para reunir datos era débil (Maher, 2002).

Modelo de características del puesto (JCM)

Este modelo señala que cuando el ambiente de trabajo promueve características intrínsecamente motivadoras la satisfacción laboral ocurre. (Hackman y Oldham, 1975).

Según este modelo, son cinco las características clave pertenecientes a las dimensiones del trabajo principal: habilidades variadas, identidad de la tarea, significado de la tarea, autonomía y retroalimentación; estas influyen tres estados psicológicos críticos: significado del trabajo, resultado de responsabilidades y el conocimiento de los resultados. Consecuentemente, estos estados psicológicos llevan resultados potenciales en secuencia, estando la satisfacción laboral incluida. Por ende, se cree que se obtendrá un mejor ambiente de trabajo y aumentará la satisfacción laboral si se mejoran las 5 dimensiones.

Teoría de discrepancia

La teoría de discrepancia de Edwin Locke es probablemente es el modelo de satisfacción laboral más famoso. Esta teoría sostiene que la "satisfacción laboral es determinada por la discrepancia entre lo que uno quiere en un trabajo y lo que uno tiene en el trabajo." (Locke, 1976).

Además, esta teoría establece que cuando se valora una faceta del trabajo se modera cuan satisfechos/insatisfechos nos volvemos cuando las expectativas se cumplen o no. Cuando una persona valora una faceta particular del trabajo (e.g. el grado de autonomía en una posición), su satisfacción se ve afectada tanto positivamente (cuando se cumplen las expectativas) y negativamente (cuando no), en comparación con alguien quien no le da valor a la faceta.

Niveles de satisfacción laboral

Se conocen dos tipos o niveles de análisis en la satisfacción laboral.

a) Satisfacción general

Indicador con el que un trabajador puede percibir diferentes aspectos de su trabajo.

b) Satisfacción por facetas

La satisfacción por facetas encontramos la percepción del puesto, beneficios, condiciones laborales, supervisores recibidos, compañeros de trabajo, su nivel de satisfacción con algún aspecto de la política de la organización. La satisfacción laboral está vinculada con el clima laboral de la empresa y con el desempeño laboral.

El nivel de satisfacción laboral no es constante entre los grupos y está vinculada con las diferentes variables. El análisis de estas relaciones reveló los grupos más propensos a tener comportamientos relacionados con la insatisfacción. La clave está dependiendo la edad, la experiencia y dimensión de la compañía.

Los empleados suelen sentirse satisfechos con el trabajo al principio, pero conforme van envejeciendo su satisfacción mengua cuando las promociones ya no son frecuentes y ya están próximos jubilarse; por eso, se dice que ese es el mayor riesgo que tiene el colaborador dentro de la empresa. Las personas altamente calificadas tienden a estar felices con su trabajo porque tienen salarios altos, buenas condiciones laborales y la capacidad de maximizar su potencial dependiendo de su puesto.

Mason y Griffin (2002), se identificaron muchos factores determinantes de la satisfacción laboral a nivel de grupo, los autores manifiestan que "son bastante importantes 4 factores: el ambiente de trabajo compartido, información social, el contagio emocional y el proceso de atracción, selección y agotamiento" (p. 275)

Efectos de la satisfacción laboral

La prosperidad es comúnmente asociada de manera enfática con la satisfacción. Diferentes estudios previos, indicaron que hay una conexión crítica entre la satisfacción laboral y satisfacción personal.

a) Efectos positivos

Eventualmente, un trabajador satisfecho tendrá como consecuencia un cliente satisfecho. Un alto nivel de satisfacción puede conducir a una mayor productividad, reducción de rotación, mayor asistencia, disminución de las oportunidades perdidas y menor sindicalización.

Hay un dicho que dice cuando un trabajador es feliz, es más productivo (Tyson Burke). De acuerdo a Chi (2009) la satisfacción laboral de los empleados es muy importante para ayudar a las organizaciones a alcanzar sus objetivos financieros. Uno de los efectos positivos es mayor productividad, según Ostroff (1992), las compañías con más trabajadores satisfechos son más eficaces que aquellas compañías que posean un menor número de trabajadores satisfechos.

Cuando existe una rotación de personal alta, trae como consecuencia una caída de la productividad. Diversos investigadores han descubierto que la satisfacción laboral es significativa con respecto a la disminución de la rotación del personal y el aumento de la asistencia, pues los trabajadores que sienten que su trabajo es importante tienden a llegar a tiempo. La formación de sindicatos en las empresas ocurre debido a que los empleados no se sienten a gusto con el trato, con las políticas de la empresa y sienten que sus derechos están siendo vulnerados; es por eso, que es de vital importancia mantener a los colaboradores a gusto, evitando transgredir sus derechos laborales y asegurarse que se sientan satisfechos para que las probabilidades de sindicalización sean siempre mínimas.

La satisfacción laboral ayuda a la administración con respecto a la disminución de la rotación, la disminución de ausencias, disminución del tiempo de ocupación y menor sindicalización. Los trabajadores satisfechos son eufóricos y mejores residentes.

b) Efectos Negativos

Los impactos de la baja satisfacción laboral pueden llegar a ser costosos, este problema le puede ocurrir a los pequeños emprendedores y a organizaciones de gran tamaño. Un estudio

realizado por el Worldwide Archives of Occupational and Environment Health, descubrió que los empleados que poseen un nivel bajo de satisfacción laboral desarrollaron algunos problemas como reacción.

Estrés Laboral

Cuando los trabajadores no están satisfechos con sus empleos, son más propensos a encontrar y reportar problemas en el trabajo. Aquellos trabajadores que se sienten satisfechos o contentos con sus empleos no suelen sentirse agobiados o fatigados, lo que les permite desarrollarse en mejor manera y aprender más de su trabajo.

Rendimiento general deficiente

En el momento en que un trabajador no se siente motivado para realizar su trabajo, puede influenciar a aquellos que entren en contacto con él. El comportamiento negativo puede propagarse rápidamente como una enfermedad letal en todo el entorno de trabajo y contagiar a los demás trabajadores, trayendo consecuencias negativas como la desmotivación, bajo rendimiento, aumento de rotación, entre otros.

Falta de productividad

La falta de satisfacción laboral junto con la desmotivación de los trabajadores, da como resultado la usencia de ganancias en las empresas. Cuando una persona se siente desalentada no le es posible concentrarse en el desarrollo de sus actividades y es posible que cometa errores. La falta de productividad afecta directamente al crecimiento y desarrollo de la empresa, pues le es más difícil cumplir con los objetivos trazados y se tienen que tomar medidas para revertir la situación y conseguir que los empleados se sientan motivados, con un buen nivel de satisfacción para el incremento de su desempeño.

Tasas elevadas de rotación de personal

La baja satisfacción laboral genera altas tasas de rotación de personal. Un gran número de empresas sufren los efectos nocivos de las altas tasas de rotación del personal, pues los empleados que se sienten desmotivados suelen no valorar su trabajo ni se sienten identificados con este, esto es debido a que no se sienten a gusto ni satisfechos con lo que reciben; por lo que, deciden abandonar su puesto y van en busca de algo mejor. Esto afecta a las empresas pues al quedarse sin trabajadores calificados, no les es posible continuar de manera óptima y tienen que invertir tiempo y recursos en encontrar a alguien más. Sin embargo, un empleado satisfecho no tiende a actuar de esa manera porque valora su trabajo y se siente identificado con este.

2.2.2. Desempeño Laboral

El desempeño laboral puede demostrar, como el resultado del trabajo y los logros, que los empleados realizan funciones y operaciones claves requeridas para un trabajo dentro del contexto de un desempeño laboral particular. De acuerdo a Chiavenato (2000) para el logro de objetivos de una empresa los comportamientos y el actuar de los colaboradores es relevante.

El desempeño logrado en el que un individuo se ha integrado con los sistemas, conocimientos, experiencias, emociones, actitudes, motivaciones y características y valores, los valores personales que presenta la misma empresa. Según Queipo & Useche (2002) “el desempeño en un puesto de trabajo cambia de persona a persona.” (p.489) y Wayne (2010) plantea que de la capacidad y motivación que posea una persona depende la manera en la que realizará su trabajo.

Evaluación del desempeño

El interés está, específicamente, en conocer el desempeño de un colaborador en un puesto en particular, más no en el desempeño en general. El desempeño no es igual en todos los empleados, siempre varía debido a que este depende de la influencia de diversos factores condicionantes. El desempeño que un empleado tiene en un puesto en

específico es en función de las innumerables variables que lo condicionan notoriamente. Según Chiavenato (2007) la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro.

En la actualidad, la evaluación del desempeño es primordial para toda empresa en cuanto a la administración de los recursos humanos. Este instrumento es fundamental para medir el potencial y el desarrollo de los empleados; es por eso, que analizar y comprender los conceptos vinculados con la evaluación del desempeño es importante y a su vez, conocer los diversos métodos para su uso y debida aplicación.

Por otro lado, Alles (2005) sostiene que la evaluación de desempeño es una herramienta de gestión de Recursos Humanos que sirve para gerenciar, guiar y supervisar a los colaboradores y a su vez, permite recabar información sobre el desempeño de los mismos y poder compararla con los factores previamente establecidos por la organización y así poder determinar cuál ha sido el aporte del colaborador para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Métodos para la evaluación del desempeño

Toda empresa debe contar con un método de evaluación, puesto que es muy importante y necesario para medir el rendimiento de los colaboradores y poder comparar los resultados con los estándares propios de la empresa.

A lo largo del tiempo, se han elaborado diferentes y variados instrumentos para la medición y evaluación del desempeño, ya que este tema en cuestión es muy estudiado por la psicología organizacional y la administración. Mondy y Noe (2005) definen a la evaluación del desempeño como un sistema formal de revisión y evaluación del desempeño laboral individual o de equipos.

Algunos de los métodos de evaluación del desempeño más comunes son:

Escalas gráficas de calificación

Este método es sencillo de comprender y es amigable con el usuario. Este método de evaluación del desempeño es uno de los más antiguos, usados y conocidos entre investigadores. La escala gráfica de calificación consiste en enumerar una serie de características como la calidad y cantidad de trabajo, conocimientos, asistencia, cooperación y demás características que permitan evaluar el desempeño del trabajador.

Después, se le asigna un rango de valores en orden incremental que parte desde no suficiente hasta destacado; luego, la persona a cargo califica a cada subordinado señalando la mejor calificación que describe su desempeño en cada característica y por último se suman los valores de cada característica para obtener un total.

Aunque este método no provee información en profundidad, requiere de menos tiempo para su aplicación y administración, también permite el análisis y la comparación cuantitativa. (Robbins y Judge, 2009).

Escalas de calificación ancladas en el comportamiento (ECAC)

El problema de la evaluación del desempeño con juicio inherente a los tradicionales métodos de evaluación del desempeño causó que algunas empresas optaran por la implementación de un método de evaluación más objetivo y es así como nació la técnica conocida como Behaviorally Anchored Rating Scales (BARS), en sus siglas en inglés, alrededor de 1960.

Estas escalas combinan las narraciones de incidentes críticos y estimaciones cuantificadas mediante gráficas. (Keaveny y McGann, 1975). Los empleados son calificados en base a conceptos a lo largo de un continuo, pero la puntuación es un ejemplo real del comportamiento en el trabajo dado y no características globales (Robbins y Judge, 2009).

Basados en Schwab, Heneman y Decotiis (1975) Por lo general, las escalas de BARS sigue cinco pasos:

1. Generar incidentes críticos.

2. Elaborar las dimensiones del desempeño.
3. Reasignar los incidentes.
4. Hacer una escala con los incidentes.
5. Elaborar el instrumento final.

Métodos de los incidentes críticos

Según Brady, Corbie-Smith, Branch y William (2002), definen que “los incidentes críticos y memorables representan el punto en el que una organización revela información importante sobre que actitudes y comportamientos se valoran”. Este método es un proceso que se sigue paso a paso para mejorar los resultados que se den en la empresa, estos pueden darse de dos maneras tanto negativo como positivo.

Este método se basa en una serie de pasos que se utilizan para recopilar observaciones directas del comportamiento humano que cumplen con criterios muy importantes y definidos de forma coherente. Posee características esenciales que nos llevan a resultados tanto positivos (éxito) o negativos (fracasos). Es una habilidad sistemática que se utiliza de manera inmediata para investigar, observar y registrar los eventos positivos y negativos que tuvieron más éxito en el desempeño de sus funciones. Este método se puede dar en 3 pasos: Primero, observo el comportamiento de cada uno de mis colaboradores.

El gerente supervisa y observa atentamente cómo se comportan los colaboradores en el desempeño de sus funciones dentro de la empresa. Segundo, se dan a conocer eventos claves que van a suceder, el gerente de la empresa se encarga de registrar y documentar todos los eventos importantes que pueden revelar hechos claves y notables sobre las acciones de sus colaboradores. Tercero, este paso realiza de forma regular a través de entrevistas con su gerente y los colaboradores que están siendo evaluados. El gerente registra las observaciones, eventos y cambios con el colaborador que está siendo evaluado.

Los formularios que se dan de pensamiento crítico están estandarizados en toda la empresa, independiente o de la industria.

Cada factor de calificación tiene una hoja de formulario, esta hoja contiene una hoja adicional que permite al revisor registrar elementos no deseados del elemento de revisión seleccionado. Se pueden apreciar aspectos negativos y positivos.

Ensayos escritos

Según Robbins & Judge (2009), definen los ensayos escritos como el método más sencillo de evaluación para escribir una narración de debilidades, fortalezas, desempeño pasado y sugerencias para el crecimiento del empleado. Los ensayos escritos analizan una idea o problema de una manera bastante concisa que será descrita en el que el autor aclara sus puntos de vista y opiniones personales sobre el tema que va a describir.

También existen métodos de evaluación según el evaluador, algunos de estos son:

Autoevaluación del desempeño

Consiste en la evaluación del desempeño personal basada en las propias percepciones del empleado; es decir, este se evalúa a sí mismo. Este método tiene muchas ventajas pues le permite al empleado demostrar sus logros, les permite a los gerentes mantenerse informados sobre las fortalezas y logros de sus empleados, motiva a los empleados a apropiarse de sus fortalezas y debilidades, ayuda a cuantificar el valor que un empleado ofrece. Las personas se sienten motivadas cuando asumen la responsabilidad de planear y evaluar sus aportes para el logro de los objetivos de la organización (Chiavenato, 2007).

Evaluación de 360°

Las herramientas de evaluación de 360° comenzaron a usarse ampliamente a mediados de la década de 1980 principalmente para evaluar las capacidades de alta dirección (Chávez, 2007. Citado por Baquerizo, L., 2015).

Esta evaluación surgió a fines del S.XX, podemos considerarla como la evaluación integral que crea condiciones de evaluación de cierta

escala en la que participan no solo el jefe sino también quienes trabajan dentro de la empresa lo cual facilita para medir las competencias de los jefes dentro de las organizaciones.

Es una novedad que se evalúa de abajo hacia arriba y se ve de lado, el objetivo es permitir que todo el entorno personal del gerente evalúe su desempeño y compare los resultados. (Sprenger, 2005: Citado por Baquerizo, L., 2015).

Una evaluación 360° nos da a conocer distintas opiniones sobre las habilidades tanto personales como profesionales que un diferente colaborador puede recibir de sus colegas y sirve como ayuda porque identifica palabras claves como oportunidad y fortaleza dentro de las organizaciones, incluye las autoevaluaciones donde también se incluyen los gerentes directos, colaterales, colaboradores, clientes internos y externos dentro de la organización.

Evaluación de 180°

Mediante esta evaluación el empleado es evaluado por su superior, sus colegas (miembros del equipo) y, eventualmente, por sus clientes. Es importante que los evaluadores hayan laburado con la persona a ser evaluada para que se pueda formular una opinión basada en información sobre sus habilidades profesionales y garantizar que sea en base a la experiencia.

Esta evaluación se puede definir como la opción inmediata entre la evaluación 360° y el enfoque tradicional de evaluación de desempeño representado por la relación entre el supervisor y el supervisado o por la relación entre el jefe y el trabajador. (Alles, 2005)

Objetivos de evaluación de desempeño

Según Feldman, R. (1998), brindar información concisa y fidedigna es uno de los objetivos para evaluar el desempeño. Para lograr dicho objetivo, los sistemas de evaluación de desempeño tienen que estar relacionados directamente con el cargo y deben ser prácticos y confiables.

Los autores Robbins & Judge (2013) en su libro *Comportamiento organizacional*, plantean una serie de objetivos con respecto a la evaluación del desempeño. Estos objetivos son brindar retroalimentación, servir de base para la asignación de recompensas, identificar necesidades de capacitación, desarrollo y creación de planes correctivos y servir como base para asensos, transferencias y despidos.

Beneficios de la evaluación de desempeño

Los programas de evaluación del desempeño bien planificados, coordinados y desarrollados tienen beneficios a corto, mediano y largo plazo. Chiavenato (2007) Los primeros en beneficiarse son las personas, las organizaciones y las comunidades.

Beneficios para el gerente

- Un sistema de medición que puede evaluar el desempeño y el comportamiento de los subalternos según los factores de evaluación y sobre todo neutralizar la subjetividad.
- Proporciona diferentes formas de acrecentar el desempeño de los diferentes colaboradores de las empresas.
- La comunicación entre colaboradores permite aprender sobre su desempeño en la organización observando tanto de manera positiva como negativa el potencial de cada colaborador.

Beneficios del colaborador

- Conocer el comportamiento y el desempeño de los colaboradores que son importantes para las organizaciones.
- Saber cuáles son las fortalezas y debilidades basándose en la evaluación de conocer las expectativas del jefe para los logros en la organización.

- Los jefes en las organizaciones para mejorar el desempeño de los colaboradores realizan programas de capacitaciones y también de desarrollo en las que el mismo colaborador comienza a corregir sus debilidades que presentan.

Beneficios para la organización

- Valorar el potencial humano a corto, medio y largo plazo y así determinar el aporte de cada colaborador en la organización.
- Observa a cada colaborador que necesita mejorar cada área específica de desempeño y seleccione aquellos que estén listos estar presentes en la organización.
- Las políticas de las organizaciones brindan distintas oportunidades a los colaboradores ya sea ofreciendo promociones, crecimiento personal para el mismo colaborador aumentando su productividad y mejorando las relaciones laborales en las organizaciones.

2.2.3. Relación entre satisfacción laboral y desempeño

Según Chiavenato (2000) define que la satisfacción laboral es el entorno organizacional y el desempeño laboral va más ligado con la empresa. La satisfacción de cada uno de los colaboradores también está vinculado al impacto climático ya que este también influye en los colaboradores y que estos mismos tienen relación con los resultados que se presentan al culminar cada actividad.

El análisis de estudios previos muestra una correlación muy alta entre la relación de satisfacción laboral y desempeño laboral (Robbins & Judge 2013).

A nivel organizativo hay motivos para apoyar las relaciones entre las empresas porque las empresas con mayor satisfacción de los empleados superan los que tienen menores niveles de satisfacción. Los autores sugieren que la satisfacción laboral se debe a que está relacionada con aspectos del desempeño como la satisfacción del cliente, aspectos ligados al desempeño.

Para Lacayo (2017), ciertos factores pueden afectar negativamente a los colaboradores y provocar un alto nivel de insatisfacción. Algunas de las principales razones son los bajos salarios y la mala relación que existe entre los colaboradores y los jefes donde se encuentran las pocas oportunidades que obtiene el colaborador de ascender de puesto, las malas condiciones laborales y el estrés tanto físico como emocional dentro de la empresa. Una de las consecuencias de los despidos puede afectar el funcionamiento y la productividad de la organización.

La satisfacción laboral tiene más que ver con el logro de las metas organizacionales (Chiavenato, 2017); en el estudio la insatisfacción laboral, una señal de reducción de la eficiencia en las organizaciones y se asocia con una disminución de la productividad, ausentismo y un aumento en la rotación (Paul, 2015)

2.3. Marco conceptual

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral está basada en creencias y valores fomentados a partir de la experiencia profesional, es la disposición o inclinación relativamente fija hacia el trabajo. (Palma, (2005) citado en Bautista y Uriarte, 2019)

Significación de la tarea

Según la escala SL-SPC es la “disposición al trabajo en base a atribuciones relacionadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material” (Palma, 2005)

Condiciones de trabajo

De acuerdo a la escala SL-SPC, es la evaluación de la labor realizada por el empleado en base a la disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan las actividades de trabajo. (Palma, 2005)

Reconocimiento personal y/o social

Según la escala SL-SPC, señala que se define como la tendencia de evaluar el trabajo en base al reconocimiento personal con respecto a las metas alcanzadas en el trabajo realizado.

Beneficios económicos

Conforme a la escala SL-SPC, como resultado del esfuerzo realizado por los colaboradores al efectuar sus tareas asignadas, estos son recompensados con incentivos económicos o remuneraciones. (Palma, 2005)

Desempeño

Las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización. (Chiavenato, 2000)

Factores actitudinales

Son aquellos factores como la disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, presentación personal y capacidad de realización. (Chiavenato, 2000)

Factores Operativos

Son aquellos factores como conocimiento de la tarea, calidad, cantidad, trabajo en equipo y liderazgo que poseen los empleados. (Chiavenato, 2009)

Factores del entorno

Es todo lo que rodea al empleado y que le puede afectar en el desempeño de las responsabilidades y deberes que se le asignan. (Sunyoto, 2012)

2.4. Hipótesis

a. Hipótesis general

H1: La satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño de los colaboradores de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande Piura – 2021.

H0: La satisfacción laboral no influye significativamente en el desempeño de los colaboradores de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande Piura – 2021.

b. Hipótesis específicas

- Existe un bajo nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.
- Existe un buen desempeño en los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.
- Existe una relación significativa entre cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variables

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICIÓN		
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Satisfacción Laboral</p>	<p>La satisfacción laboral está basada en creencias y valores desarrollados en base a la experiencia laboral. Palma, (2005)</p>	<p>Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos se miden por sus indicadores utilizando el instrumento.</p>	Significación de la tarea	3. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	Cualitativa	Ordinal		
				4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.				
				7. Me siento útil con la labor que realizo.				
				17. Me complace los resultados de mi trabajo.				
				20. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.				
				21. Me gusta el trabajo que realizo.				
			24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
			Condiciones de trabajo	1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.			Cualitativa	Ordinal
				8. El ambiente donde trabajo es confortable				
				13. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.				
				14. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.				
				16. El horario de trabajo me resulta incómodo.				
				19. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.				
				22. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.				
25. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.								

			Reconocimiento personal y/o social	6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	Cualitativa	Ordinal
				11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.		
				12. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.		
				18. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.		
				23. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.		
			Beneficios económicos	2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	Cualitativa	Ordinal
				5. Me siento mal con lo que gano.		
				10. La sensación que tengo de mi trabajo es que la carga laboral es demasiada.		
				9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.		
				15. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		
VARIABLE DEPENDIENTE Desempeño	Son todos aquellos comportamientos o acciones que se pueden visualizar en los colaboradores y son importantes para la obtención de los objetivos fijados por la empresa (Chiavenato, 2000)	Factores actitudinales, operativos y del entorno se miden por sus indicadores utilizando el instrumento.	Factores actitudinales	Responsabilidad	Cualitativa	Ordinal
				Disciplina		
				Presentación personal		
				Iniciativa		
			Factores Operativos	Calidad y cantidad del trabajo	Cualitativa	Ordinal
				Conocimiento del trabajo		
				Trabajo en equipo		
				Liderazgo		
			Factores del entorno	Clima Laboral	Cualitativa	Ordinal
				Comunicación interna		

Nota: Elaboración propia de los autores

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Según Arias (2012) población es “un grupo finito o infinito de elementos con características en común para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación...” (p.81)

La población total está conformada por el área administrativa, área operativa, obreros de campo y colaboradores de servicio, en total son 307 colaboradores. Se delimitó el número de la población a solo el personal de campo equivalente a 260 colaboradores, pero de estos son solo 71 los colaboradores fijos y corresponden a nuestra población final.

3.1.2. Marco muestral

Se calculará la muestra del total poblacional de los empleados de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande. El número total de empleados es de 307 y están distribuidos por áreas de trabajo las cuales son área administrativa con 20 colaboradores, área operativa con 17 colaboradores, obreros de campo con 260 colaboradores y área de servicios (limpieza y seguridad) con 10 colaboradores.

3.1.3. Unidad de análisis

Para esta investigación, la unidad de análisis es la agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande comprendida por el número total de los colaboradores de campo (obrerros de campo) en la ciudad de Piura.

3.1.4. Muestra

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) la muestra es un subgrupo de donde se recopilan datos y tiende a definirse o predefinirse con precisión.

La fórmula empleada para hallar la muestra del total poblacional es la de poblaciones finitas con un nivel de confianza de 95%, se obtuvieron los siguientes resultados:

$$n = \frac{z^2 \times N \times p \times q}{e^2(N - 1) + z^2 \times p \times q}$$

Siendo:

- Nivel de confianza: 95%
- Z = nivel de confianza (1.96)
- N: Población = 71 colaboradores fijos
- n: tamaño de muestra
- E: error permitido ($\alpha = 5\%$) = 0.05
- p: probabilidad de éxito = 0.5
- q: probabilidad de fracaso = 0.5

$$n = \frac{1.96^2 \times 71 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (71 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 60 \text{ colaboradores}$$

La muestra para esta investigación es de 60 colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande en la ciudad de Piura en el año 2021.

3.2. Métodos

3.2.1. Diseño de contrastación

Esta investigación es de tipo no experimental, ya que las variables no serán manipuladas.

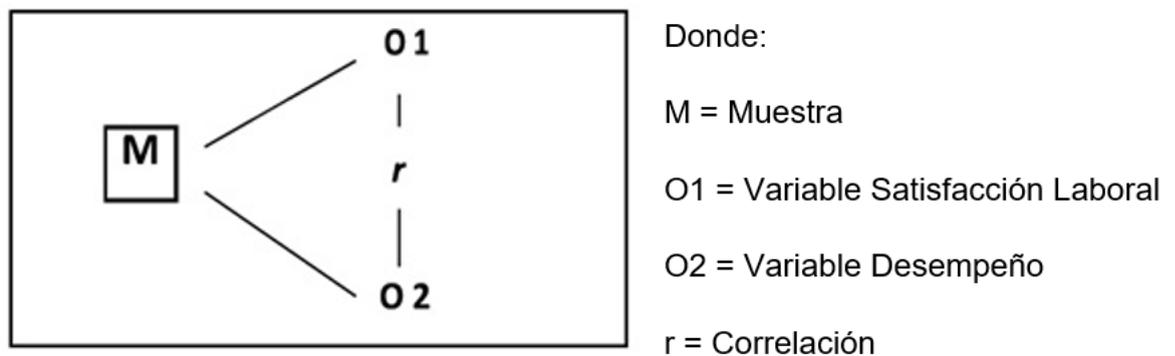
De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) el diseño de investigación no experimental se define como la investigación en la que las variables no son manipuladas deliberadamente. Esto refiere a que las variables independientes no serán manipuladas intencionalmente para ver el efecto que causa en otras variables.

Al ser de diseño no experimental, el presente trabajo de investigación es de corte transversal ya que los datos son recolectados en un momento y en tiempo únicos.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiestan que la investigación transeccional tiene como propósito describir las variables, analizar las incidencias y correlación en un momento determinado.

Debido al tipo de investigación y al ser de corte transeccional, se eligió el diseño correlacional puesto que de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado.” (p.157).

Esquema de Investigación Correlacional



3.2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

De acuerdo a Rodríguez (2010) las técnicas, son los medios utilizados para recopilar información, las más destacadas son las observaciones, cuestionarios, entrevistas y encuestas.

Para este trabajo de investigación se utilizará la encuesta como técnica, que se aplicará a los colaboradores de campo de la agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande en la ciudad de Piura en el año 2021.

De acuerdo con López-Roldán y Fachelli (2015) la encuesta “es una técnica comúnmente utilizada en el ámbito de las ciencias sociales, que con el paso del tiempo se ha expandido al ámbito de la investigación científica.”

Esta técnica permite recolectar datos a través de interrogantes que son realizadas a los encuestados con el fin de que provean la información necesaria para la investigación.

Instrumentos

Para Baena (2017) los instrumentos de investigación son como “los apoyos que tienen para que las técnicas cumplan su propósito” (p.68) Se empleará como instrumento el cuestionario de preguntas para la recaudación de información de los colaboradores de campo de la agroícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande en la ciudad de Piura en el año 2021.

Hernández et al. (2010) plantean que el cuestionario consiste en una serie de preguntas relacionadas con una o más variables que se estén midiendo. Todo investigador debe elaborar un instrumento de recolección de datos para poder medir las variables planteadas en el estudio, las variables están operacionalizadas como preguntas. Dichas preguntas deben tener en cuenta al problema que se está investigando, a la población que les dará respuesta y al método empleado para la recaudación de datos.

Según Hernández et al. (2014) manifiesta que cuando el instrumento representa las variables de la investigación, la medición es efectiva.

Se empleó la escala de satisfacción laboral de Sonia Palma (SL-SPC) para medir la satisfacción laboral de los colaboradores de campo. El SL-SPC es un cuestionario que consta de 27 ítems, dicho cuestionario fue modificado para fines de la investigación y ahora cuenta con 25 ítems en total los cuales están distribuidos en 4 dimensiones: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos, como se muestra en la tabla 2.

Tabla 2*Agrupación de preguntas según factor de la Escala SL-SPC*

Factor	Ítems
Significación de la Tarea	3, 4, 7, 17, 20, 21 y 24
Condiciones de Trabajo	1, 8, 13, 14, 16, 19, 22 y 25
Reconocimiento personal y/o Social	6, 11, 12, 18 y 23
Beneficios Económicos	2, 5, 9, 10 y 15

Nota. Obtenido de Manual SL-SPC (2005). Elaboración propia

La escala de satisfacción laboral emplea una escala de Likert de 5 alternativas con puntajes del 1 a 5, donde (1) es total desacuerdo, (2) es en desacuerdo, (3) es indeciso, (4) es de acuerdo y (5) es total acuerdo, como es mostrado a continuación en la tabla 3. El SL-SPC posee tanto preguntas positivas como negativas, para las negativas el puntaje es invertido como se puede apreciar en la tabla 4.

Tabla 3*Puntuación de preguntas positivas y negativas de la Escala SL-SCP*

Tipo de pregunta	Puntaje según Escala Likert				
	Total desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
Positiva	1	2	3	4	5
Negativa	5	4	3	2	1

Nota. Obtenido de Manual SL-SPC (2005). Elaboración propia

Tabla 4*Relación de preguntas positivas y negativas de la Escala SL-SPC*

Clasificación	Preguntas
Positivo	1, 3, 4, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 17, 19, 20, 21, 22, 24 y 25
Negativo	2, 5, 6, 10, 11, 12, 16, 18 y 23

Nota. Obtenido de Manual SL-SPC (2005). Elaboración propia

El instrumento posee 5 categorías de diagnóstico para la evaluación de cada una de las dimensiones y el puntaje total o Satisfacción Laboral General.

Tabla 5*Diagnóstico de satisfacción laboral por categoría*

Nivel de satisfacción	Significación de la tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y/o Social	Beneficios Económicos	Satisfacción General Puntaje Total
Muy satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33 a 36	35 a 40	19 a 23	16 a 19	103 a 116
Promedio	28 a 32	27 a 34	18 a 20	11 a 15	89 a 102
Insatisfecho	24 a 27	20 a 26	12 a 17	8 a 10	75 a 88
Muy insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	74 o menos

Nota. Obtenido de Manual SL-SPC (2005). Elaboración propia

Para medir el desempeño de los trabajadores de campo, se elaboró una evaluación empleando el método de Likert con cinco opciones, mismas utilizadas para satisfacción laboral, para las 22 preguntas del cuestionario. El instrumento posee 4 categorías de diagnóstico para la evaluación de cada una de las dimensiones y el puntaje total o Desempeño General.

Tabla 6*Diagnóstico de desempeño por categoría*

Nivel de desempeño	Factores Actitudinales	Factores Operativos	Factores del entorno	Desempeño General Puntaje Total
Alto	35 a 50	31 a 45	11 a 15	75 a 110
Medio	18 a 34	16 a 30	6 a 10	41 a 74
Bajo	10 a 17	9 a 15	3 a 5	22 a 40

Nota: Datos recopilados de la encuesta. Elaboración propia.

3.2.3. Procesamiento y análisis de datos

Para procesar los datos se empleará el programa Office Excel 2019 y el software SPSS V.22.

Para el análisis de los datos, la información será tabulada y se emplearán tablas y gráficos para su representación, seguido de sus respectivas interpretaciones.

Los valores de los niveles de la variable satisfacción laboral son muy satisfecho, satisfecho, promedio, insatisfecho y muy insatisfecho, los cuales se agruparon en alto (muy satisfecho y satisfecho), medio (promedio) y bajo

(insatisfecho y muy insatisfecho) para una mejor comprensión y fueron obtenidos del manual SL-SPC de Sonia Palma Carrillo.

Los valores de los niveles de la variable desempeño son alto, medio y bajo, los cuales fueron asignados por los investigadores teniendo como base la cantidad de preguntas por dimensión y la suma de sus puntajes individuales, los cuales se muestran en el cuestionario de preguntas, dichos puntajes van desde el 1 (total desacuerdo) hasta el 5 (total acuerdo), obteniendo así el puntaje máximo y mínimo de cada nivel.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande en Piura año 2021.

Se determinó la relación entre la variable satisfacción laboral y la variable desempeño, se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla 7

Relación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Satisfacción Laboral	Bajo	8	13.3%	21	35.0%	13	21.6%	42	70.0%
	Medio	1	1.7%	1	1.7%	10	16.7%	12	20.0%
	Alto	0	0.0%	2	3.3%	4	6.7%	6	10.0%
Total		9	15.0%	24	40.0%	27	45.0%	60	100.0%

Nota: Datos recopilados de la encuesta. Elaboración propia.

Interpretación:

Respondiendo al objetivo general de la investigación, la tabla 10 señala que el 70% de los encuestados se encuentran con un nivel de satisfacción bajo, sin embargo el 35% señala un nivel medio de desempeño. El 20% de la muestra señaló tener un nivel medio de satisfacción laboral con un nivel alto de desempeño. El 10% se encuentra con un nivel de satisfacción alto, donde el 6.7% posee un desempeño alto. Por lo que se podría indicar, que la satisfacción laboral influye, pero

consideramos que no es el factor decisivo que incide en el desempeño de sus actividades.

Se determinó el nivel de satisfacción laboral a través de la significación de la tarea, las condiciones del trabajo, el reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos percibidos por el trabajador. Asimismo, se evaluó el nivel de desempeño de los colaboradores abarcando todas sus dimensiones (Factores Actitudinales, Factores Operativos y Factores del Entorno) de la agrícola Dole Perú S.R.L., utilizando la escala de Likert en 47 Ítems. Se agruparon los niveles de satisfacción laboral en muy satisfecho y satisfecho como nivel alto, promedio como nivel medio y muy insatisfecho e insatisfecho como nivel bajo. A continuación, se darán los resultados para responder a cada objetivo específico:

Objetivo Específico 1: Medir el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.

Para identificar el nivel de satisfacción, se evaluaron las cuatro dimensiones de dicha variable, las cuales son: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos.

Tabla 8

Nivel de satisfacción laboral

Nivel	Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconocimiento personal y/o social		Beneficios económicos		Satisfacción Laboral General	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	1	2%	7	12%	7	12%	32	54%	6	10%
Medio	8	13%	22	37%	11	18%	20	33%	12	20%
Bajo	51	85%	31	51%	42	70%	8	13%	42	70%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Nota: Datos recopilados de la encuesta. Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados de la tabla 7 muestran que la dimensión significación de la tarea tiene el porcentaje más alto con un 85% en un nivel bajo, lo que se traduce en que más de la mitad de los colaboradores no tienen disposición al trabajo. En cuanto a la dimensión condiciones de trabajo tiene un 51% en nivel bajo, lo que

refleja que el colaborador no cuenta con la indumentaria necesaria para trabajar. Así mismo, la dimensión reconocimiento personal y/o social tiene un 70% en nivel bajo, se observa que los colaboradores no se sienten reconocidos por la labor que realizan. Finalmente, la dimensión beneficios económicos tiene un 54% en nivel alto, lo que significa que están conformes con la paga que reciben por la labor que realizan. Al evaluar cada dimensión, se identificó que el nivel de la satisfacción laboral se encuentra, primordialmente, en un nivel bajo, ya que el 70% de los encuestados se sienten insatisfechos en cada una de las dimensiones.

Objetivo Específico 2: Identificar el nivel de desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.

Para determinar el nivel de desempeño, se evaluaron los tres tipos de factores que le afectan.

Tabla 9

Nivel de desempeño laboral

Nivel	Factores actitudinales		Factores operativos		Factores del entorno		Desempeño Laboral General	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	27	45%	27	45%	25	41.7%	27	45%
Medio	25	41.7%	25	41.7%	27	45%	24	40%
Bajo	8	13.3%	8	13.3%	8	13.3%	9	15%
Total	60	100%	60	100%	60	100%	60	100%

Nota: Datos recopilados de la encuesta. Elaboración propia.

Interpretación:

En la tabla 8 se observa que los factores actitudinales tienen un 45% en nivel alto, lo que significa que los colaboradores tienen la capacidad actitudinal para realizar sus labores. Los factores operativos tienen un 45% con un nivel alto, esto se traduce a que los colaboradores poseen un buen nivel de conocimiento de su cargo. Finalmente, los factores del entorno tienen un 45% con un nivel medio, se puede observar que el clima laboral y la comunicación son buenas. Al evaluar cada dimensión, se obtuvo como resultado un nivel de desempeño alto con un 45%.

Objetivo Especifico 3: Determinar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral con el desempeño de los colaboradores de campo de la agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.

Tabla 10

Relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y el desempeño laboral

		Desempeño Laboral							
		Bajo		Medio		Alto		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Significación de la tarea	Bajo	9	15%	22	36.7%	20	33.3%	51	85%
	Medio	0	0.0%	1	1.7%	7	11.7%	8	13.3%
	Alto	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%	1	1.7%
	Total	9	15.0%	24	40.0%	27	45.0%	60	100.0%
Condiciones de trabajo	Bajo	5	8.3%	19	31.6%	7	11.7%	31	51.7%
	Medio	4	6.7%	3	5.0%	15	25.0%	22	36.7%
	Alto	0	0.0%	2	3.3%	5	8.3%	7	11.7%
	Total	9	15.0%	24	40.0%	27	45.0%	60	100.0%
Reconocimiento personal y/o social	Bajo	8	13.4%	20	33.3%	14	23.3%	42	70.0%
	Medio	1	1.7%	1	1.7%	9	15.0%	11	18.3%
	Alto	0	0.0%	3	5.0%	4	6.7%	7	11.7%
	Total	9	15.0%	24	40.0%	27	45.0%	60	100.0%
Beneficios económicos	Bajo	0	0.0%	8	13.3%	0	0.0%	8	13.3%
	Medio	1	1.7%	12	20.0%	7	11.7%	20	33.3%
	Alto	8	13.3%	4	6.7%	20	33.3%	32	53.3%
	Total	9	15.0%	24	40.0%	27	45.0%	60	100.0%

Nota: Datos recopilados de la encuesta. Elaboración propia.

Interpretación:

Se obtuvo, que del 85% de trabajadores con un nivel bajo con respecto a la significación de la tarea, el 36.7% contaba con un nivel medio de desempeño. Asimismo, de acuerdo a las condiciones de trabajo, encontramos que del 51.7% con un nivel bajo, el 31.6% posee un desempeño medio. Al evaluar el reconocimiento personal, el 70% tiene un nivel bajo del cual el 33.3% posee un nivel medio de desempeño. De igual forma, para los beneficios económicos, percibimos que el 53.3% posee un nivel alto; del cual, el 33.3% tiene un nivel alto de desempeño y solo un 13.3% tiene un nivel de desempeño bajo. Las dimensiones de la satisfacción laboral tienen una relación media-baja con el desempeño; es

decir, que el nivel de las dimensiones afecta, pero no en gran medida el desempeño de los colaboradores de campo.

Docimasia de hipótesis

Para la interpretación de la correlación de las hipótesis a continuación, se debe considerar los valores presentes en la tabla de rango de correlación de Pearson.

Tabla 11

Rango de correlación de Pearson

Rango	Valoración
De 0.00 a 0.10	Correlación inexistente
De 0.10 a 0.30	Correlación débil
De 0.30 a 0.50	Correlación moderada
De 0.50 a 1.00	Correlación fuerte

Nota: Rango donde 1 es correlación muy fuerte y 0.00 correlación inexistente

Objetivo General: Determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de campo de la agrícola Dole Perú S.R.L. en Piura año 2021.

H1: La satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño de los colaboradores de la agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande Piura – 2021.

H0: La satisfacción laboral no influye significativamente en el desempeño de los colaboradores de la agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande Piura – 2021.

Tabla 12

Coefficiente de correlación entre la satisfacción y el desempeño laboral

		Satisfacción Laboral	Desempeño Laboral
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	1	,477**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,477**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos obtenidos en SPSS v.22. Elaboración propia

Interpretación:

Los resultados muestran que, tras realizar la prueba de correlación de Pearson, se obtuvo un valor de $r=0.477$ lo que indica que existe una influencia moderada positiva de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de campo de la empresa. Por lo que se ACEPTA la hipótesis alterna, y se RECHAZA la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1:

Tras la evaluación realizada para medir la satisfacción laboral (ver anexo 5) se determinó que se ACEPTA la hipótesis ya que hay un 70% (muy insatisfechos e insatisfechos) de los encuestados con un bajo nivel de satisfacción.

Hipótesis específica 2:

Tras la evaluación realizada para medir el desempeño (ver anexo 6) se determinó que se ACEPTA la hipótesis ya que hay un 45% de los encuestados con un alto nivel de desempeño.

Hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande

Tabla 13

Coeficiente de correlación entre significación de la tarea y el desempeño

		Significación de la tarea	Desempeño Laboral
Significación de la tarea	Correlación de Pearson	1	,455**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	60	60
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,455**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos obtenidos en SPSS v.22. Elaboración propia

Interpretación:

Tras realizar la prueba de correlación de Pearson, se obtuvo una relación directa (positiva), moderada ($r=0.455$) y altamente significativa ($\text{sig}=0,000$) entre significación de la tarea y desempeño. Por lo que la disposición al trabajo sí afecta al desempeño laboral en un nivel positivo medio-bajo.

Tabla 14

Coeficiente de correlación entre las condiciones de trabajo y el desempeño

		Condiciones de trabajo	Desempeño Laboral
Condiciones de trabajo	Correlación de Pearson	1	,399**
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	60	60
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,399**	1
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos obtenidos en SPSS v.22. Elaboración propia

Interpretación:

Los resultados muestran que, tras realizar la prueba de correlación de Pearson, se obtuvo una relación directa (positiva), moderada ($r=0.399$) y altamente significativa ($\text{sig}=0,002$) entre condiciones de trabajo y desempeño. Es decir, que las condiciones en las que opera el trabajador, sí influyen en el desempeño de sus tareas en un nivel positivo moderado.

Tabla 15

Coefficiente de correlación entre el reconocimiento personal y/o social y el desempeño

		Reconocimiento personal	Desempeño Laboral
Reconocimiento personal y/o social	Correlación de Pearson	1	,344**
	Sig. (bilateral)		0.007
	N	60	60
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	,344**	1
	Sig. (bilateral)	0.007	
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Datos obtenidos en SPSS v.22. Elaboración propia

Interpretación:

Tras realizar la prueba de correlación de Pearson, se obtuvo una relación directa (positiva), moderada ($r=0.344$) y altamente significativa ($sig=0,007$) entre reconocimiento personal y/o social y desempeño. El reconocimiento personal y/o social del trabajador sí influye en el desempeño de los colaboradores en un nivel positivo moderado.

Tabla 16

Coefficiente de correlación entre los beneficios económicos y el desempeño laboral

		Beneficios económicos	Desempeño Laboral
Beneficios económicos	Correlación de Pearson	1	0.195
	Sig. (bilateral)		0.135
	N	60	60
Desempeño Laboral	Correlación de Pearson	0.195	1
	Sig. (bilateral)	0.135	
	N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Nota: Datos obtenidos en SPSS v.22. Elaboración propia

Interpretación:

Los resultados muestran que, tras realizar la prueba de correlación de Pearson, se obtuvo una relación directa (positiva), débil ($r=0.195$) y no significativa ($\text{sig}=0,135$) entre condiciones de trabajo y desempeño. Los beneficios económicos sí influyen en un nivel positivo débil, pero no significativamente.

En conclusión, SE ACEPTA la hipótesis específica 3, siendo que las dimensiones significación de la tarea, condiciones de trabajo y reconocimiento personal y/o social de la satisfacción laboral influyen positiva y significativamente en el desempeño laboral con un nivel medio-bajo, a excepción de beneficios económicos.

4.2. Discusión de resultados

Se analizó la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L en Tambogrande, Piura en 2021. Palma (2005) plantea que la satisfacción laboral está basada en creencias y valores desarrollados en base a la experiencia laboral y de acuerdo a Chiavenato (2000) el desempeño laboral son todos aquellos comportamientos o acciones que se pueden visualizar en los colaboradores y son importantes para la obtención de los objetivos fijados por la organización. Al relacionar las variables se obtuvo que un 35% de los colaboradores con nivel bajo de satisfacción laboral (70%) poseen un nivel medio de desempeño (45%); por lo que, se podría indicar, que la satisfacción laboral influye, pero consideramos que no es el factor decisivo que incide en el desempeño de sus actividades.

Objetivo específico 1: Medir el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. De acuerdo con Ostroff (1992), las compañías con más trabajadores satisfechos son más eficaces que aquellas compañías que posean un menor número de trabajadores satisfechos. Los resultados de la presente investigación muestran que existe un nivel bajo de satisfacción laboral en los colaboradores de campo, donde el 70% posee un nivel bajo de satisfacción; el 20% posee un nivel medio y el 10% poseen un nivel alto. La dimensión significación de la tarea obtuvo un 85% en nivel bajo, lo que se traduce como falta de disposición al trabajo; es decir, los colaboradores no se sienten emocionalmente satisfechos con su empleo. Para condiciones de trabajo se obtuvo un 51% en nivel bajo; es decir, los colaboradores no cuentan con la indumentaria necesaria para realizar sus tareas y para reconocimiento personal y/o social se

obtuvo un 70% en nivel bajo; es decir, los colaboradores no sienten que su trabajo es reconocido. Estas dimensiones poseen los porcentajes más altos en el nivel bajo; por lo que, influyen en el resultado final de la satisfacción general. Solo la dimensión beneficios económicos presenta un alto nivel con 54%, lo que significa que el personal está conforme con el salario que reciben. Se manifiesta la existencia de diferentes niveles de satisfacción laboral en los colaboradores de campo, predominando el nivel bajo. La investigación de Villegas (2017) cuando determina el nivel de satisfacción o insatisfacción laboral de los 74 empleados de Limones Piuranos S.A.C., concluye que el 81% de los trabajadores tienen un nivel alto de satisfacción laboral destacando la satisfacción por la administración y política de la empresa y un 19% tienen un nivel bajo de satisfacción laboral (insatisfacción) debido al salario que reciben y a las relaciones con los compañeros. Estos resultados de Limones Piuranos discrepan con lo encontrado en la investigación, debido a que el nivel de satisfacción laboral general y la dimensión beneficios económicos difieren. Resaltándose que el factor económico es determinante en la satisfacción de los colaboradores. Los resultados encontrados en la investigación también son contrastados con la investigación de Amridha, Y. et al. (2019) donde se determina que el nivel de desempeño de 62 obreros de campo de la agrícola PT Trisna Naga Asih en Indonesia es moderado, debido a que los empleados sienten que el nivel de supervisión de la empresa debe mejorarse más y la oportunidad de progresar aún no prevalece; por lo que, los resultados discrepan.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande, según Chiavenato (2007) "la evaluación del desempeño es una apreciación sistemática de cómo cada persona se desempeña en un puesto y de su potencial de desarrollo futuro." Los resultados de la presente investigación muestran que el 45% de colaboradores, posee un nivel alto de desempeño; el 40% posee un nivel medio y el 15% posee un nivel bajo. El alto nivel de desempeño se debe a que las dimensiones que lo miden, tales como: factores actitudinales y factores operativos, ambos con el 45% representan un nivel alto; es decir, los colaboradores tienen la capacidad actitudinal (responsabilidad, disciplina, trabajo en equipo y presentación personal) para realizar sus laborales y poseen un buen nivel de conocimiento de su cargo. Siendo los factores del entorno la única dimensión que presenta un nivel

medio con un 45% ya que, el clima laboral y la comunicación son positivos. En general, las dimensiones presentan un nivel alto y positivo para la organización. La investigación de Horna & López (2021) donde identifican el nivel de desempeño laboral de 222 trabajadores operativos (campo) y administrativos de agrícola Alaya S.A.C en Olmos, concluye que el nivel de desempeño laboral es alto con un 79.73% debido a que la compañía está estimulando de manera adecuada el desempeño contextual y el de la tarea; además, se brinda apoyo emocional, organizacional e iniciativa. Estos resultados de la agrícola Alaya S.A.C coinciden con lo encontrado en la investigación, debido a que existe un nivel de desempeño alto en los colaboradores. Los resultados encontrados en la investigación también son contrastados con la investigación de Amridha, Y. et al. (2019) donde se determina el nivel de desempeño de 62 obreros de campo de la agrícola PT Trisna Naga Asih en Indonesia es moderado, provocado por los empleados que tienen una relación cercana entre ellos, pero en materia de trabajo los empleados no están acostumbrados a ayudarse entre ellos porque trabajan de forma individual y, por ende, los resultados discrepan.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral con el desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. En cuanto a la dimensión significación de la tarea, Palma (2005) menciona que “es la disposición al trabajo en base a atribuciones relacionadas a que el trabajo personal logra sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material.” Los resultados de la investigación muestran que el 36.7% de colaboradores posee un nivel bajo en cuanto a significación de la tarea, pero tiene un desempeño medio. Dichos resultados se deben a que la empresa no está prestando atención a cómo se sienten emocionalmente (estado anímico) los colaboradores realizando sus actividades diarias. Con respecto a la dimensión condiciones de trabajo, según Palma (2005) es la evaluación de la labor realizada por el empleado en base a la disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan las actividades de trabajo; los resultados de la investigación muestran que el 31.6% tiene en nivel bajo con un nivel medio de desempeño; es decir, que a pesar de no contar con la indumentaria suficiente continúan realizando sus tareas diarias. En cuanto a la dimensión reconocimiento personal y/o social, de acuerdo a Palma (2005) se define como la tendencia evaluativa del trabajo en base

al reconocimiento personal o de personas asociadas al trabajo con respecto a las metas alcanzadas en el trabajo realizado. Los resultados de la investigación muestran que el 33.3% de colaboradores poseen un nivel bajo con un nivel medio de desempeño; es decir, que la empresa no identifica las metas alcanzadas por los trabajadores y como consecuencia no les ofrece recompensas o reconocimiento y esto, se ve reflejado en su desempeño. Para finalizar, con respecto a la dimensión beneficios económicos, como señala Palma (2005) es el resultado del esfuerzo realizado por los colaboradores para el cumplimiento de las tareas asignadas, estos son recompensados con incentivos económicos o remuneraciones. Los resultados de la investigación muestran que el 33.3% de colaboradores, se sienten satisfechos con un nivel alto de desempeño y percibimos que hasta los que se encontraban insatisfechos con su remuneración, resultaron con un desempeño medio. Las dimensiones de la satisfacción laboral tienen una relación media-baja con el desempeño; es decir, que el nivel de las dimensiones afecta, pero no en gran medida, al desempeño de los colaboradores de campo. La investigación de Serrano (2017) donde se analiza la satisfacción laboral de 43 trabajadores de Agrícola Pura Vida en Guayaquil, Ecuador para el mejoramiento de su productividad, concluye que, con respecto a la significación de la tarea, el 75% de los colaboradores no se sienten motivados en su lugar de trabajo; con respecto a condiciones de trabajo, el 80% señaló que considera a su puesto de trabajo aceptable; con respecto a reconocimiento personal y/o social, el 60% señaló que su trabajo no estaba siendo valorado en ciertas ocasiones por parte de sus supervisores y con respecto a beneficios económicos, el 60% se siente insatisfecho con el salario que reciben por las labores que realizan. Estos resultados concuerdan con respecto al nivel bajo de significación de la tarea y reconocimiento personal y/o social, pero discrepan con respecto a condiciones de trabajo y beneficios económicos, ambas empresas deben prestar más atención al estado emocional y operativo de sus colaboradores e implementar medidas para mejorar los puntos débiles.

Objetivo general: Determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Para conocer si existe influencia entre ambas variables y el nivel de esta se aplicó la correlación de Pearson, los resultados presentados en la tabla 12 indican que existe una influencia significativa ($p=0.000<0.05$) obteniendo un valor de $r=0.477$ en el

coeficiente de correlación de Pearson lo que indica que existe una influencia positiva moderada. Según la realidad de la empresa notamos que hay trabajadores que, a pesar de sentirse insatisfechos, sí cumplen con sus tareas y manifiestan un desempeño medio dentro de la empresa y esto quizás se debe a que otros factores también influyen en su desempeño, como el factor de necesidad de sustento económico familiar. Por lo que se podría indicar que la satisfacción influye moderadamente, pero no es el factor decisivo que influya en el desempeño. La investigación de Huarac & Tranca (2017) cuando analiza el nivel de satisfacción que presentan los 69 obreros de campo de la empresa agrícola Huarmey fundo Santa Rosita en Huaraz, concluye que la mayor parte de los obreros se encuentran insatisfechos (53.6%) debido a que en ocasiones atraviesan momentos de incomodidad; por lo cual, esto se ve reflejado en su bajo rendimiento y en la forma en la que se comunican con sus supervisores. Los resultados de Huarac & Tranca concuerdan con lo encontrado en la investigación, debido a que la satisfacción laboral influye en el desempeño de los colaboradores.

CONCLUSIONES

1. La satisfacción laboral de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. es de nivel bajo con un 70%. Esto debido a que la significación de la tarea, condiciones de trabajo y reconocimiento personal y/o social tienen un nivel bajo dentro de la empresa.
2. El desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. es de nivel alto con el 45%, esto debido a los altos índices en referencia a las dimensiones de la variable desempeño como los factores actitudinales y factores operativos.
3. La relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral y desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. es significativa de nivel medio – bajo, debido a que el nivel de las dimensiones afecta el desempeño de los colaboradores.
4. Se determinó que la satisfacción laboral influye de manera directa en el desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. con un nivel bajo-moderado puesto que el coeficiente de correlación de Pearson es de ,477.
5. Existieron limitaciones al realizar el estudio, una de las limitaciones fue metodológica debido a la falta de estudios previos aplicados en la empresa; el acceso a las instalaciones debido a su ubicación lejana a la ciudad y la falta de asignación de un lugar y tiempo para realizar las encuestas a los colaboradores de campo.

RECOMENDACIONES

1. Realizar evaluaciones de desempeño con más regularidad y minuciosos a los colaboradores de campo con el fin de conocer la manera en la que el personal cumple con cada una de las tareas y funciones que se le han asignado.
2. Implementar en el área de Recursos Humanos un espacio en el cual los colaboradores puedan expresar libremente como se sienten desempeñando sus labores y a la vez se les pueda brindar ayuda y/o apoyo en el aspecto emocional.
3. Poner en práctica un cronograma de capacitaciones mensuales de veinte (20) minutos, las cuales vayan orientadas a la motivación personal y laboral con el fin de aumentar o mejorar la satisfacción de la plantilla de trabajadores de campo.
4. Desarrollar una investigación para conocer cuál es el factor o los factores determinantes que influyen en el desempeño de los colaboradores de campo.
5. Asignar un área en donde se pueda llevar a cabo reuniones de manera organizada y cómoda para todos, previamente coordinadas con un tiempo establecido.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2005). Evaluación de 180°. *Desempeño por competencias: evaluación de 360°* (1ª ed.). 211-219. Granica.
- Amridha, Y., Heryanto, M., Saefudin, B. & Awaliyah, F. (2019). The analysis of the employee's job satisfaction and performance in private agricultural company (A Case on PT Trisna Naga Asih, Subang). *Mahatani*, 2(2), 122-130. <http://dx.doi.org/10.52434/mja.v2i2.789>
- Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). Working Unusual Hours and Its Relationship to Job Satisfaction: A Study of European Maritime Pilots. *J Labor Res*, 28, 714-734.
- Arias, F. (2012). El Proyecto de Investigación. *Introducción a la metodología científica*. (6ª ed.). Editorial Episteme. Venezuela.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management research and practice*, 3(4), 77-86.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. (3ª. ed.). Recuperado de: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Baquirizo, L. (2015). Evaluación de 360 grados del desempeño laboral en los trabajadores del área de operaciones de la Clínica Good Hope, Miraflores, 2016. (Tesis de pregrado) Universidad Peruana Unión.
- Bako, A. (s.f.). The positive and negative effects of job satisfaction on employee's performance in an organization. *Australian Journal of Commerce Study SCIE Journals*. 45-49.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral de trabajadores operativos en una pyme de servicios de seguridad peruana en 2018. (Tesis de pregrado) Universidad San Ignacio de Loyola.
- Brady, D., Corbie-Smith, G., Branch, J. y William, T. (2002). ¿Qué es importante para usted?: El uso de narrativas para promover la autorreflexión y comprender las experiencias de los médicos residentes. *Canales de Medicina Interna*, 137(3), 220-223. DOI: 10.7326 / 0003-4819-137-3-200208060-00025

- Cáceres, J. & Mamani, Y. (2019). Desempeño Laboral: una revisión teórica. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
- Campos, R. (2016). Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. Distrito de Íllimo, 2016. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Juan Mejía Baca. <http://repositorio.umb.edu.pe/handle/UMB/65>
- Carrasco, A. (2018). Feedback laboral y su relación con la satisfacción laboral del personal de la Dirección Regional de Agricultura de Piura (Tesis de pregrado). Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14332>
- Chi, C. (2009). Employee satisfaction, customer satisfaction and financial performance: An empirical examination. *International Journal of Hospitality Management*, 28(2), 245-253. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2008.08.003>
- Chiang, M., Méndez, G. & Sánchez, G. (2010). Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa retail. *Theoria*, 19(2), 21-36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29918523003>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (5ª ed.). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). McGraw- Hill.
- Chiavenato, I. (2007). El sistema de administración de recursos humanos. *Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (8ª ed.). (pp. 93-128). McGraw-Hill.
- Chiavenato, I., (2017). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- Del Campo, I. (2017). Técnicas de evaluación para el desempeño del personal en empresas agrícolas de la provincia de El Oro [Examen complejo para obtener título de Economista Agropecuario, Universidad Técnica de Machala]. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/11325>
- Feldman, R. (1998). *Psicología*. McGraw Hill.

- Fisher, C. (2000). Mood and emotions while working: Missing pieces of job satisfaction? *Journal of Organization Behavior*, 21(1), 185-202.
- Fritzsche, B. & Parrish, T. (2005). Theories and research on job satisfaction. En: Brown, S. D. y Lent, R. W. (Eds.) *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 180-202). Wiley.
- Gamboa, E. (2010). *Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes*. 12(16). <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes>
- Great Place to Work. (2021). *Mejores Lugares para Trabajar en el Perú 2020*. 19, 23-77.
- Hackman, R. & Oldham, G. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of applied psychology*, 60(2), 159-170.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Investigación* (5ª. ed.). McGraw-Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6ª. ed.). McGraw-Hill.
- Hassard, J., Teoh, K. & Cox, T. (2018). OHS Wiki Networking Knowledge. Job satisfaction: theories and definitions. https://oshwiki.eu/wiki/Job_satisfaction:_theories_and_definitions#cite_note-eight-8
- Hellriegel, D. & Slocum, J. (2004). Para entender las diferencias individuales. *Comportamiento Organizacional* (10ª ed.). Thomson.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. World Publishing Company.
- Horna, J. & López, M. (2021). El desempeño laboral en agrícola Alaya S.A.C. – Olmos 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/7988>
- Huarac, S. & Tranca, C. (2017). Satisfacción laboral de los obreros de campo, agrícola Huarmey S.A. Fundo Santa Rosita – Huaraz, 2017. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/447>

- iEduNote. (s.f.). Theories of job satisfaction. <https://www.iedunote.com/job-satisfaction-theories>
- Jain, S. (2016). Essay on Agricultural Labourers in India. Economics Discussion. <https://www.economicdiscussion.net/essays/essay-on-agricultural-labourers-in-india/17685>
- Keaveny, T. y McGann, A. (1975). A comparison of behavioral expectations scales and graphic rating scales. *Journal of Applied Psychology*, 60(6), 695-703.
- Kumar, S. (2017). Job satisfaction – An overview. *International Journal of Research in Economics and Social Sciences (IJRESS)*, 7(1), 200-206.
- Landa, C. (2020). Programa de seguridad y salud ocupacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Tropicales Piura 2019. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46728>
- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. En Dunnette, M. (ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1350). Rand McNally.
- López-Roldan, P. y Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa*. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Maher, E. (2002). Overcoming controllable and uncontrollable work difficulties: change environment or self? (Tesis Doctoral) School of Psychology. <http://hdl.handle.net/10536/DRO/DU:30026637>
- Maslow, A. (1954). *A theory of human motivation*. Motivation and personality. Harper & Row Publishers Inc.
- Mason, C. & Griffin, M. (2002). Group task Satisfaction: Applying the Construct of Job Satisfaction to Groups. *Small Group Research*, 33, 271-312.
- Medina, J. (2020). Estrategias para Disminuir Riesgos Laborales y Contribuir al Desempeño Laboral En Los Trabajadores Agrícolas De La Compañía Bancuber S.A. 2018. (Tesis de posgrado). Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44725>
- Mondy, R. & Noe, F. (2005). Administración de los recursos humanos. Pearson Prentice-Hill.

- Montejo, A. (2001). Evaluación del desempeño laboral. *Gestión*, 2(9).
- Neyra, D. & Viera, J. (2020). Influencia de los Riesgos Ergonómicos en el Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Agrohilmart S.A.C. Piura – 2020. (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego.
- Ostroff, C. (1992). The relationship between satisfaction, attitudes, and performance: An organizational level analysis. *Journal of applied psychology*, 77(6), 963.
- Palma, S. (1999). Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 9(1), 27-34.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Cartolan E.I.R.L.
- Paul, A. (2015). Job satisfaction: Its determinants and relationship with employee performance in the Tanzanian banking sector (Tesis de maestría). Universidad Abierta de Tanzania.
- Queipo, B. & Useche, M. (2002). El desempeño laboral en el departamento de mantenimiento del ambulatorio la victoria. *Revista de ciencias sociales*, 8, 489. <http://www.redalyc.org/pdf/280/28080308.pdf>
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). Políticas y prácticas de recursos humanos. *Comportamiento Organizacional* (13ª ed.), 598-599. Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (3ª ed.). Pearson Educación de México.
- Rodríguez, M. (2010). *Métodos de investigación: Diseño de proyectos y desarrollo de tesis en ciencias administrativas, organizacionales y sociales*. Primera Edición, México: Editorial Pandora.
- Rodríguez, C. (2019). Desempeño Laboral | Qué es, cómo medirlo y por qué. El blog de Recursos Humanos de Bizneo: práctico y actual. <https://www.bizneo.com/blog/como-evaluar-desempeno-laboral/>
- Schwab, D., Heneman, H. y Decotiis, T. (1975) Behaviorally Anchored Scales: A Review of the literature. *Personnel Psychology*, 28, 549-562.
- Serrano, F. (2017). Estudio de la satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores de la empresa agrícola Pura Vida S.A.,

en el periodo 2017 (Tesis de pregrado) Instituto Superior Tecnológico Bolivariano de Tecnología.
<http://repositorio.itb.edu.ec/handle/123456789/163>

- Spector, P. (1997). *Job satisfaction: Applications, assessment, causes, and consequences*. Sage Publishing.
- Sunyoto, D. (2012). *Sumber Daya Manusia (praktek penelitian)*. Center for Academic, Publishing Service.
- Tomalá, F. (2017). Manual de procesos administrativos para mejorar el desempeño laboral de la asociación de agricultores progresista Loma Alta, Santa Elena (Tesis de Titulación) Universidad Estatal Península de Santa Elena.
<http://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/4253>
- Villegas, C. (2017). Estudio de la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Limones Piuranos SAC de la ciudad de Sullana, a la luz del pensamiento de Frederick Herzberg – Piura 2016. Universidad Nacional de Piura. <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/UNP/1276>
- Wayne, R., (2010). *Administración de recursos humanos* (11ª ed.) Editorial Pearson.
- Weiss, H. (2002). Deconstructing job satisfaction: Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12(2), 173-194.
- Weiss, H., & Merlo, K. (2015). Job Satisfaction. En J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2ª ed.) (pp. 833-838). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.22029-1>
- World Mapper. (2015). *Agricultural Workers*.
<https://worldmapper.org/maps/agricultural-workers-2015/>
- Wright, T., & Bonett, D. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33(2), 141-160. <https://doi.org/10.1177/0149206306297582>

ANEXOS

Anexo 1

Cuestionario a los colaboradores de Dole Perú S.R.L.



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA TRABAJADORES DE DOLE PERÚ S.R.L. TAMBOGRANDE

Estimado Sr. (Sra) le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión es muy importante para el desarrollo de un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas a las interrogantes planteadas. Por ello debe leerlo en forma detallada y, **luego, marcar una de las cinco alternativas.** Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Datos Personales: Complete y marque (X) donde corresponde

Edad: De 18 - 30 De 31 - 40 De 41 a más

Sexo: Femenino Masculino

Nivel de estudio: Primaria Secundaria Técnico Superior

Indicaciones

TA = Total Acuerdo A = De Acuerdo I = Indeciso D = En Desacuerdo TD = Total Desacuerdo

N°	SATISFACCIÓN LABORAL	TD (1)	D (2)	I (3)	A (4)	TA (5)
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
02	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
03	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
04	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
05	Me siento mal con lo que gano.					
06	Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
07	Me siento útil con la labor que realizo.					

08	El ambiente donde trabajo es confortable.					
09	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que la carga laboral es demasiada.					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
13	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
14	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
15	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
16	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
17	Me complace los resultados de mi trabajo.					
18	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
19	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
20	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
21	Me gusta el trabajo que realizo.					
22	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
23	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
25	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

N°	DESEMPEÑO	TD (1)	D (2)	I (3)	A (4)	TA (5)
26	Acude todos los días a su centro laboral en el horario indicado.					
27	Realiza su trabajo en los tiempos establecidos y respeta los tiempos de descanso.					
28	Cumple con todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo.					
29	Es ordenado al momento de realizar su trabajo.					
30	Cumple con las normas y reglas establecidas por la empresa.					
31	Se dedica al trabajo.					
32	La empresa renueva la indumentaria con regularidad.					
33	Cuenta con las herramientas necesarias al momento de realizar su trabajo.					
34	Realiza sus actividades predeterminadas sin esperar que sus jefes se lo indiquen.					
35	Pregunto si hay dudas en cuanto a la labor a realizar.					
36	Está conforme con la carga laboral diaria asignada.					
37	Satisfecho con la calidad de su trabajo.					
38	Posee conocimiento sobre manejo de herramientas.					
39	Utiliza de manera adecuada los instrumentos de trabajo.					

40	La empresa capacita a sus empleados con regularidad.					
41	Se propicia o inculca el trabajo en equipo.					
42	Realiza sus actividades laborales con una actitud positiva y alegre.					
43	Recibe motivación por parte de sus jefes o compañeros de trabajo.					
44	Percibe liderazgo por parte de sus jefes.					
45	El entorno de trabajo es agradable.					
46	Me siento cómodo en mi área de trabajo.					
47	Existe una buena comunicación entre todos los colaboradores.					

Fuente: Escala de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC) y elaboración de los autores.

Gracias por su colaboración.

Anexo 2

Matriz de consistencia

“Influencia de la Satisfacción Laboral en el Desempeño de los colaboradores de la agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande, Piura 2021”				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE Y DIMENSIONES	MARCO METODOLÓGICO
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	V. INDEPENDIENTE Y DIMENSIONES	TIPO DE INVESTIGACIÓN
¿De qué manera influye la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. en Piura año 2021?	Determinar la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. en Piura año 2021.	H1: La satisfacción laboral influye significativamente en el desempeño de los colaboradores de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande Piura – 2021. H0: La satisfacción laboral no influye significativamente en el desempeño de los colaboradores de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande Piura – 2021.	Satisfacción laboral <ul style="list-style-type: none"> • Significación de la tarea. • Condiciones de trabajo. • Reconocimiento personal y/o social. • Beneficios económicos. 	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Correlacional
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	V. DEPENDIENTE Y DIMENSIONES	POBLACIÓN Y MUESTRA
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L.?	Medir el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.	Existe un bajo nivel de satisfacción laboral en los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.	Desempeño <ul style="list-style-type: none"> • Factores actitudinales • Factores operativos • Factores entorno 	En total serán 60 colaboradores de campo de la empresa Dole Perú S.R.L. Tambogrande
¿Cuál es el nivel de desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L.?	Identificar el nivel de desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.	Existe un buen desempeño en los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.		CRITERIO MUESTRAL: Muestreo probabilístico
¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la Satisfacción laboral con el desempeño laboral de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L.?	Determinar la relación entre las dimensiones de la satisfacción laboral con el desempeño de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.	Existe una relación significativa entre cada una de las dimensiones de la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande.		TÉCNICA(S) E INSTRUMENTO(S) DE RECOJO DE DATOS Encuesta/Cuestionario

Anexo 3

Fichas de validaciones de encuesta



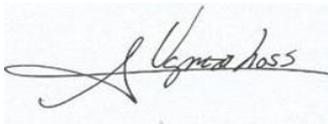
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
Escuela Profesional de Administración

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	Ugarriza Gross, Gustavo Adolfo				
Profesión	Ing. Industrial				
Especialidad	Marketing				
Experiencia profesional	24 años				
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego				
Fecha de Validación	10 de julio de 2021				
E- mail	gugarrizag@upao.edu.pe				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE AGRICOLA DOLE PERÚ S.R.L. TAMBOGRANDE, PIURA, 2021				
Investigadores	Bracamonte Coronado, Gabriela.				
	Tineo Juárez, Enrique Josué.				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario – Creado				
Rangos de valoración	Total Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Total Desacuerdo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores de la agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande, Piura 2021				
Variable Independiente: Satisfacción Laboral					
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X				
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X				
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X				
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X				

5. Me siento mal con lo que gano.	X		
6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.	X		
7. Me siento útil con la labor que realizo.	X		
8. El ambiente donde trabajo es confortable.	X		
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que la carga laboral es demasiada.	X		
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		
12. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		
13. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		
14. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		
15. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		
16. El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		
17. Me complace los resultados de mi trabajo.	X		
18. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		
19. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		
20. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		

21. Me gusta el trabajo que realizo.	X		
22. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		
23. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		
24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		
25. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		
Variable Dependiente: Desempeño			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
26. Acudo todos los días a su centro laboral en el horario indicado.	X		
27. Realiza su trabajo en los tiempos establecidos y respeta los tiempos de descanso.	X		
28. Cumple con todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo.	X		
29. Es ordenado al momento de realizar su trabajo.	X		
30. Cumple con las normas y reglas establecidas por la empresa.	X		
31. Se dedica al trabajo.	X		
32. La empresa renueva la indumentaria con regularidad.	X		
33. Cuenta con las herramientas necesarias al momento de realizar su trabajo.	X		
34. Realiza sus actividades predeterminadas sin esperar que sus jefes se lo indiquen.	X		
35. Pregunto si hay dudas en cuanto a la labor a realizar.	X		
36. Está conforme con la carga laboral diaria asignada.	X		

37. Satisfecho con la calidad de su trabajo.	X		
38. Posee conocimientos sobre manejo de herramientas.	X		
39. Utiliza de manera adecuada los instrumentos de trabajo.	X		
40. La empresa capacita a sus empleados con regularidad.	X		
41. Se propicia o inculca el trabajo en equipo.	X		
42. Realiza sus actividades laborales con una actitud positiva y alegre.	X		
43. Recibe motivación por parte de sus jefes o compañeros de trabajo.	X		
44. Percibe liderazgo por parte de sus jefes.	X		
45. El entorno de trabajo es agradable.	X		
46. Me siento cómodo en mi área de trabajo.	X		
47. Existe una buena comunicación entre todos los colaboradores.	X		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	X		
Apellidos y Nombres Ugarriza Gross Gustavo Adolfo	Comentarios finales El cuestionario se encuentra listo para su aplicación.		
DNI: <u>18181673</u>			
FIRMA			

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	Reyes Peña Fernando Arturo				
Profesión	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS				
Especialidad	MAGISTER EN DOCENCIA UNIVERSITARIA				
Experiencia profesional	10 años				
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego				
Fecha de Validación	13 de julio de 2021				
E- mail	freypes2@upao.edu.pe				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE AGRÍCOLA DOLE PERÚ S.R.L. TAMBOGRANDE, PIURA, 2021				
Investigadores	Bracamonte Coronado, Gabriela.				
	Tineo Juárez, Enrique Josué.				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario – Creado				
Rangos de valoración	Total Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Total Desacuerdo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores de la agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande, Piura 2021				
Variable Independiente: Satisfacción Laboral					
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X				
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X				
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X				
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X				

5. Me siento mal con lo que gano.	X		
6. Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.	X		
7. Me siento útil con la labor que realizo.	X		
8. El ambiente donde trabajo es confortable.	X		
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que la carga laboral es demasiada.	X		
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		
12. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		
13. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		
14. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		
15. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		
16. El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		
17. Me complace los resultados de mi trabajo.	X		
18. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		
19. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		
20. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		

21. Me gusta el trabajo que realizo.	X		
22. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		
23. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		
24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		
25. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		
Variable Dependiente: Desempeño			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
26. Acudo todos los días a su centro laboral en el horario indicado.	X		
27. Realiza su trabajo en los tiempos establecidos y respeta los tiempos de descanso.	X		
28. Cumple con todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo.	X		
29. Es ordenado al momento de realizar su trabajo.	X		
30. Cumple con las normas y reglas establecidas por la empresa.	X		
31. Se dedica al trabajo.	X		
32. La empresa renueva la indumentaria con regularidad.	X		
33. Cuenta con las herramientas necesarias al momento de realizar su trabajo.	X		
34. Realiza sus actividades predeterminadas sin esperar que sus jefes se lo indiquen.	X		
35. Pregunto si hay dudas en cuanto a la labor a realizar.	X		

36. Está conforme con la carga laboral diaria asignada.	X		
37. Satisfecho con la calidad de su trabajo.	X		
38. Posee conocimientos sobre manejo de herramientas.	X		
39. Utiliza de manera adecuada los instrumentos de trabajo.	X		
40. La empresa capacita a sus empleados con regularidad.	X		
41. Se propicia o inculca el trabajo en equipo.	X		
42. Realiza sus actividades laborales con una actitud positiva y alegre.	X		
43. Recibe motivación por parte de sus jefes o compañeros de trabajo.	X		
44. Percibe liderazgo por parte de sus jefes.	X		
45. El entorno de trabajo es agradable.	X		
46. Me siento cómodo en mi área de trabajo.	X		
47. Existe una buena comunicación entre todos los colaboradores.	X		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	X		
Apellidos y Nombres Reyes Peña Fernando	Comentarios finales El cuestionario se encuentra listo para su aplicación.		
DNI: <u>02786907</u>			
FIRMA 			

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Datos del Experto					
Apellidos y nombres	Mendoza Otiniano Royer Anthony				
Profesión	Lic. Administración				
Especialidad	Marketing y Ventas				
Experiencia profesional	16 años				
Institución	Universidad Privada Antenor Orrego				
Fecha de Validación	14 de julio de 2021				
E- mail	rmendozao@upao.edu.pe				
Datos del trabajo de Investigación					
Título	INFLUENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DE AGRÍCOLA DOLE PERÚ S.R.L. TAMBOGRANDE, PIURA, 2021				
Investigadores	Bracamonte Coronado, Gabriela.				
	Tineo Juárez, Enrique Josué.				
Tipo de instrumento	Encuesta/Cuestionario – Creado				
Rangos de valoración	Total Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Total Desacuerdo
Objetivo del instrumento	El presente cuestionario, tiene como propósito obtener la validez del instrumento para medir la satisfacción laboral y el desempeño de los colaboradores de la agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande, Piura 2021				
Variable Independiente: Satisfacción Laboral					
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación		
1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X				
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	X				
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X				
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X				

5. Me siento mal con lo que gano.	X		
6. Siento que recibo "maltrato" de parte de la empresa.	X		
7. Me siento útil con la labor que realizo.	X		
8. El ambiente donde trabajo es confortable.	X		
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que la carga laboral es demasiada.	X		
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	X		
12. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		
13. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.	X		
14. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.	X		
15. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		
16. El horario de trabajo me resulta incómodo.	X		
17. Me complace los resultados de mi trabajo.	X		
18. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	X		
19. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.	X		
20. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	X		

21. Me gusta el trabajo que realizo.	X		
22. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		
23. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.	X		
24. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		
25. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.	X		
Variable Dependiente: Desempeño			
ÍTEMS	De acuerdo	Desacuerdo	Observación
26. Acudo todos los días a su centro laboral en el horario indicado.	X		
27. Realiza su trabajo en los tiempos establecidos y respeta los tiempos de descanso.	X		
28. Cumple con todas las medidas de seguridad y salud en el trabajo.	X		
29. Es ordenado al momento de realizar su trabajo.	X		
30. Cumple con las normas y reglas establecidas por la empresa.	X		
31. Se dedica al trabajo.	X		
32. La empresa renueva la indumentaria con regularidad.	X		
33. Cuenta con las herramientas necesarias al momento de realizar su trabajo.	X		
34. Realiza sus actividades predeterminadas sin esperar que sus jefes se lo indiquen.	X		
35. Pregunto si hay dudas en cuanto a la labor a realizar.	X		

36. Está conforme con la carga laboral diaria asignada.	X		
37. Satisfecho con la calidad de su trabajo.	X		
38. Posee conocimientos sobre manejo de herramientas.	X		
39. Utiliza de manera adecuada los instrumentos de trabajo.	X		
40. La empresa capacita a sus empleados con regularidad.	X		
41. Se propicia o inculca el trabajo en equipo.	X		
42. Realiza sus actividades laborales con una actitud positiva y alegre.	X		
43. Recibe motivación por parte de sus jefes o compañeros de trabajo.	X		
44. Percibe liderazgo por parte de sus jefes.	X		
45. El entorno de trabajo es agradable.	X		
46. Me siento cómodo en mi área de trabajo.	X		
47. Existe una buena comunicación entre todos los colaboradores.	X		
Resultados de ítems	Excelente	Reformular	Anular
	X		
Apellidos y Nombres Mendoza Otiniano Royer Anthony	Comentarios finales Ninguno.		
DNI: <u>41051388</u>			
FIRMA 			

Anexo 4

Informe de originalidad

Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande, Piura, 2021

por Gabriela Bracamonte Coronado

Fecha de entrega: 14-jun-2022 10:10a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1856755066

Nombre del archivo: MONTE_GABRIELA_TINEO_ENRIQUE_SATISFACCI_N_LABORAL_DESEMPE_O.docx
(662.55K)

Total de palabras: 17217

Total de caracteres: 95043

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

**“Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de
agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande, Piura, 2021”**

Línea de Investigación:

Relaciones Humanas Laborales

Autor (es):

Br. Bracamonte Coronado, Gabriela

Br. Tineo Juárez, Enrique Josué

Asesor:

Dr. Sanchez Pacheco, Luis Alberto

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0675-3348>

PIURA - PERÚ

2021

Fecha de sustentación:

Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande, Piura, 2021

Autores: Bracamonte Coronado, Gabriela y Tineo Juárez, Enrique Josué

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	3%
2	hdl.handle.net	Fuente de Internet	1%
3	repositorio.unjfsc.edu.pe	Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	Trabajo del estudiante	1%
5	repositorio.unsa.edu.pe	Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola	Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.upao.edu.pe	Fuente de Internet	1%
8	repositorio.usil.edu.pe	Fuente de Internet	1%

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Apagado

Asesor: Dr. Luis Sanchez Pacheco

Anexo 5

Evaluación de satisfacción laboral de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L.

COLABORADORES	SATISFACCIÓN LABORAL																									PTJE	TOTAL NIVEL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	5	4	4	5	5	4	3	3	5	2	2	5	5	3	4	4	4	5	4	5	2	4	2	3	3	95	Medio
2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	92	Medio
3	4	2	4	2	5	1	3	2	1	4	1	4	5	2	5	1	5	2	2	1	3	5	1	3	2	70	Bajo
4	2	2	3	3	1	1	3	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	2	51	Bajo
5	2	5	3	5	2	4	5	4	2	5	2	3	3	5	2	5	5	4	5	5	3	5	2	3	4	93	Medio
6	2	4	1	1	2	5	4	3	2	1	4	2	1	1	2	5	1	2	2	3	4	1	1	4	4	62	Bajo
7	5	2	4	1	3	4	2	5	3	2	3	5	2	5	4	1	4	2	2	4	1	4	1	5	1	75	Bajo
8	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	87	Bajo
9	3	2	4	4	2	5	2	4	2	5	4	3	4	3	3	2	3	4	4	5	5	5	4	2	2	86	Bajo
10	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	84	Bajo
11	2	4	1	2	3	2	2	2	5	1	2	3	2	2	5	2	2	2	5	2	5	3	5	1	2	67	Bajo
12	4	4	4	5	3	2	2	4	3	3	4	3	3	5	2	4	4	4	5	5	4	2	3	3	2	87	Bajo
13	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	115	Alto
14	2	3	4	4	5	5	5	3	1	1	4	3	3	2	5	2	4	2	3	5	4	4	2	5	4	85	Bajo
15	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	114	Alto
16	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	110	Alto
17	3	3	1	2	1	4	5	5	5	1	2	4	5	5	4	5	5	1	1	3	2	1	4	1	1	74	Bajo
18	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	48	Bajo
19	1	2	1	2	4	1	2	4	5	2	3	3	5	4	1	2	2	4	2	2	3	2	3	3	1	64	Bajo
20	3	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2	1	2	1	1	2	1	2	3	3	1	1	3	43	Bajo
21	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	90	Medio
22	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	108	Alto
23	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	114	Alto
24	1	2	1	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	2	3	2	54	Bajo
25	2	2	5	5	2	4	5	5	5	4	4	3	3	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	2	2	97	Medio
26	1	1	1	5	2	5	5	1	1	4	2	2	3	2	2	4	1	5	2	3	5	1	1	1	2	62	Bajo
27	4	3	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	4	2	3	75	Bajo
28	2	3	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	2	2	2	3	3	74	Bajo
29	3	1	3	2	2	1	1	2	3	1	1	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	1	2	2	1	45	Bajo
30	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	114	Alto
31	1	1	3	1	1	3	3	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	1	1	1	3	43	Bajo
32	1	2	3	1	3	2	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	3	3	3	1	1	3	1	2	1	46	Bajo
33	3	1	3	4	3	2	1	3	1	5	3	1	5	1	5	2	3	4	4	1	4	5	4	2	4	74	Bajo
34	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	86	Bajo
35	5	2	1	4	5	1	4	3	2	3	5	3	1	1	1	1	2	3	1	4	2	4	1	4	4	67	Bajo
36	3	3	1	2	5	1	2	1	5	1	5	5	2	4	4	2	5	1	3	1	1	3	3	5	1	69	Bajo
37	2	5	3	5	2	3	4	5	3	4	2	5	2	5	5	2	3	3	5	3	5	4	4	4	4	91	Medio
38	4	5	3	3	3	2	3	5	2	2	4	4	4	5	3	5	4	3	2	3	5	5	5	3	5	92	Medio
39	3	3	2	2	2	3	1	3	3	1	2	2	1	3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	1	51	Bajo
40	4	3	4	5	2	2	5	2	5	3	3	5	4	5	3	4	2	5	5	5	3	5	2	3	2	91	Medio
41	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	89	Medio
42	1	3	1	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2	3	3	3	2	3	1	1	1	3	1	3	2	48	Bajo
43	3	3	5	3	2	3	2	2	2	2	4	2	3	4	5	4	3	4	4	3	2	3	4	2	2	76	Bajo
44	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	86	Bajo
45	3	5	4	4	1	4	4	4	2	1	4	4	2	3	3	1	2	4	1	2	2	1	5	5	3	74	Bajo
46	1	3	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	1	1	2	3	3	1	2	1	3	2	2	3	54	Bajo
47	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	91	Medio
48	2	2	2	2	4	5	2	3	4	4	2	5	5	5	4	2	3	3	4	2	4	4	4	4	3	82	Bajo
49	3	5	5	4	4	3	3	5	5	5	3	4	4	2	5	3	4	4	3	2	2	5	4	2	4	93	Medio
50	2	2	3	2	4	1	3	2	5	1	5	2	4	5	5	5	3	2	1	3	2	2	1	5	4	74	Bajo
51	1	3	2	3	4	3	1	4	2	1	4	2	2	1	5	2	1	3	4	1	4	5	3	3	5	69	Bajo
52	5	2	4	3	4	3	5	5	3	5	3	4	2	3	4	3	5	3	5	4	3	5	4	3	5	95	Medio
53	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	88	Bajo
54	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	85	Bajo
55	2	4	2	3	2	2	2	2	4	2	3	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4	70	Bajo
56	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	2	4	4	2	3	74	Bajo
57	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	88	Bajo
58	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	87	Bajo
59	2	3	2	3	3	2	2	1	3	1	4	3	1	1	1	2	3	1	1	3	3	2	3	2	3	52	Bajo
60	2	2	3	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	38	Bajo

Nota: Datos recopilados de la encuesta. Elaboración propia.

Anexo 6

Evaluación de satisfacción laboral de los colaboradores de campo de agrícola Dole Perú S.R.L

COLABORADORES	DESEMPEÑO																						PTJE	TOTAL NIVEL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	5	5	5	5	5	5	4	3	2	4	5	4	5	3	4	5	2	4	4	4	3	5	91	Alto
2	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	2	4	84	Alto
3	3	4	2	4	4	2	4	4	3	3	3	4	2	3	2	2	3	3	4	2	2	2	65	Medio
4	2	4	3	2	4	2	4	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	4	3	65	Medio
5	5	5	3	5	5	5	3	3	2	4	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	5	5	91	Alto
6	3	4	2	4	3	3	3	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	71	Medio
7	5	4	3	4	5	4	3	3	3	5	2	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	4	90	Alto
8	5	4	5	4	5	4	2	4	3	5	2	4	4	5	5	4	2	5	4	4	5	5	90	Alto
9	5	5	3	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	96	Alto
10	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	98	Alto
11	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	38	Bajo
12	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	63	Medio
13	2	4	2	4	3	2	4	3	4	4	2	4	3	2	2	4	2	3	2	4	2	4	66	Medio
14	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	5	4	5	3	4	5	2	4	4	4	5	5	91	Alto
15	2	3	3	2	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	65	Medio
16	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	5	90	Alto
17	3	2	3	4	3	3	2	2	4	3	2	3	2	4	3	4	4	2	2	3	4	2	64	Medio
18	4	3	4	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	2	2	4	2	3	4	2	2	4	66	Medio
19	2	3	1	3	1	5	1	3	3	4	2	3	3	1	5	3	3	2	5	1	2	5	61	Medio
20	2	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	2	2	4	2	4	65	Medio
21	5	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	98	Alto
22	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	2	5	5	4	5	4	4	4	5	98	Alto
23	4	4	5	4	4	5	3	4	2	5	4	4	4	3	5	5	2	5	5	3	5	5	90	Alto
24	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	4	2	4	2	2	3	2	4	3	2	3	4	67	Medio
25	5	5	5	5	3	5	4	4	2	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	97	Alto
26	2	4	2	2	3	2	4	3	5	4	3	2	1	3	3	4	4	1	2	1	5	1	61	Medio
27	5	5	5	5	5	5	2	3	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	2	5	91	Alto
28	5	5	4	5	5	5	4	3	2	5	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	96	Alto
29	4	4	2	4	4	3	4	2	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	70	Medio
30	5	5	4	5	3	5	3	2	3	5	5	5	5	2	3	4	2	5	5	5	4	5	90	Alto
31	4	2	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	2	4	4	4	4	2	4	3	3	70	Medio
32	2	2	5	4	1	4	4	4	2	2	5	1	3	2	2	1	1	4	4	3	3	4	63	Medio
33	2	2	3	3	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	2	3	4	3	60	Medio
34	5	5	4	5	4	5	4	4	5	2	3	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	5	92	Alto
35	4	3	4	3	2	3	4	4	2	2	3	3	2	4	2	3	4	4	4	4	4	2	70	Medio
36	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	33	Bajo
37	5	5	3	5	4	5	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4	5	92	Alto
38	5	5	5	5	3	5	3	2	5	5	4	5	5	2	5	5	4	5	4	5	4	5	96	Alto
39	4	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	2	3	3	2	2	4	2	3	3	64	Medio
40	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	34	Bajo
41	5	5	5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	97	Alto
42	4	3	2	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4	3	3	3	69	Medio
43	5	4	3	4	3	5	4	2	2	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	5	5	5	91	Alto
44	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	36	Bajo
45	5	4	1	5	3	3	4	1	3	5	2	5	2	3	3	4	3	3	1	4	5	1	70	Medio
46	4	3	3	3	2	4	4	1	4	5	2	4	2	1	4	4	4	3	4	3	4	2	70	Medio
47	5	4	4	5	4	4	3	2	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	91	Alto
48	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	97	Alto
49	4	1	3	5	5	5	4	4	1	1	5	2	1	2	5	1	3	1	4	2	2	4	65	Medio
50	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	32	Bajo
51	4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	3	4	2	3	4	4	2	2	4	3	3	2	62	Medio
52	5	5	4	5	5	5	3	2	2	5	4	5	4	2	5	5	3	5	4	4	5	5	92	Alto
53	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	32	Bajo
54	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	34	Bajo
55	2	1	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	34	Bajo
56	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	2	5	2	3	5	4	4	3	5	92	Alto
57	5	5	4	5	4	5	4	2	2	5	4	5	5	4	4	5	2	5	4	4	4	5	92	Alto
58	5	4	5	4	5	4	4	2	3	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	4	90	Alto
59	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	31	Bajo
60	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	2	3	2	2	3	2	2	4	3	4	2	2	62	Medio

Nota: Datos recopilados de la encuesta. Elaboración propia.

Anexo 7

Aspectos básicos de los encuestados

		Nivel de estudios									
		Primaria		Secundaria		Técnico		Superior		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Femenino	18 - 30	8	13.3%	8	13.3%	0	0.0%	1	1.7%	17	28.3%
	31 - 40	5	8.3%	7	11.7%	1	1.7%	0	0.0%	13	21.7%
	41 a más	3	5.0%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	4	6.7%
	Total	16	26.7%	16	26.7%	1	1.7%	1	1.7%	34	56.7%
Masculino	18 - 30	5	8.3%	9	15.0%	1	1.7%	4	6.7%	19	31.7%
	31 - 40	1	1.7%	3	5.0%	2	3.3%	0	0.0%	6	10.0%
	41 a más	0	0.0%	1	1.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.7%
	Total	6	10.0%	13	21.7%	3	5.0%	4	6.7%	26	43.3%
Total	18 - 30	13	21.7%	17	28.3%	1	1.7%	5	8.3%	36	60.0%
	31 - 40	6	10.0%	10	16.7%	3	5.0%	0	0.0%	19	31.7%
	41 a más	3	5.0%	2	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	5	8.3%
	Total	22	36.7%	29	48.3%	4	6.7%	5	8.3%	60	100.0%

Nota: Datos recopilados de la encuesta. Elaboración propia.

Anexo 8

Investigadores en agrícola Dole Perú S.R.L.



Nota: Elaboración propia.

Anexo 9

Constancia del desarrollo de la investigación



CARTA DE ACEPTACIÓN PARA REALIZAR TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Piura, 9 de agosto del 2021

Mediante este documento expreso mi cordial saludo y al mismo tiempo en atención a la solicitud, se **AUTORIZA** a los alumnos Bracamonte Coronado Gabriela identificada con DNI 71318685 y Tineo Juárez Enrique Josué identificado con DNI 75167454 estudiantes del décimo ciclo de la carrea de administración de la Universidad Privada Antenor Orrego para realizar trabajo de investigación para la tesis titulada **“Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño de los colaboradores de la agrícola Dole Perú S.R.L. Tambogrande, Piura, 2021”**

Asimismo, se deberá alcanzar una copia del informe final del trabajo de investigación de los alumnos.

Sin otro particular, me despido y agradezco a los alumnos por su interés en nuestra organización.

DOLE PERU S R L

HELLEN G. LEÓN RIOFRIO
JEFE DE RRHH

Hellen León Riofrio
Jefa de Recursos Humanos

DOLE PERU S.R.L.

Guillermo A. Mascareño Mezzano
Gerente Agrícola

Guillermo Mascareño Mezzano
Gerente Agrícola

Anexo 10

Realización de encuestas



Nota: Elaboración propia.

Anexo 11

Colaboradores de campo en cuartel 15



Nota: Elaboración propia.

