

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL  
DEL CULTIVO DE UVA DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA.  
CHICLAYO 2015-2016**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTORES**

Christina Mercedes Muro Núñez  
Ada Muro Ramírez

Chiclayo, 15 de diciembre del 2017

## **Información General**

1. Facultad y Escuela:

- 1.1. Facultad: Ciencias Empresariales.
- 1.2. Escuela: Administración de Empresas.

2. Título del Informe de tesis:

Satisfacción Laboral y Rotación de Personal del Cultivo de Uva de una Empresa Agrícola. Chiclayo 2015-2016.

3. Autor(a) y firma:

---

Christina Mercedes Muro Núñez

---

Ada Muro Ramírez

4. Asesor(a) y firma: Nombres y Apellidos

---

Mgr. Rafael Camilo Girón Córdova

5. Línea de investigación: Emprendimiento e innovación empresarial con responsabilidad social.

6. Fecha de presentación: 09 de julio del 2018

**SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DE PERSONAL  
DEL CULTIVO DE UVA DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA.  
CHICLAYO 2015-2016**

POR:

**Muro Núñez, Christina Mercedes  
Muro Ramírez, Ada**

Presentada a la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Católica  
Santo Toribio de Mogrovejo, para optar el Título de:

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADO POR:

---

Mgtr. Martha Fiorella Portaro Incháustegui  
Presidente de Jurado

---

Mgtr. Marco Agustín Arbulú Ballesteros  
Secretario de Jurado

---

Mgtr. Rafael Camilo Girón Córdova  
Vocal/Asesor de Jurado

**CHICLAYO, 2017**

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este proyecto de tesis a Dios y a nuestros padres. A Dios por darnos la vida, por guiar nuestros pasos, ayudarnos a ser perseverantes y permitirnos llegar a esta etapa de nuestra carrera y culminarla con éxito; a nuestros padres, por todo lo que han hecho por nosotras, por su sacrificio y apoyo en todas las etapas de nuestra vida y por contribuir a que seamos mejores personas cada día.

## **AGRADECIMIENTOS**

Al profesor Rafael Camilo Girón Córdova, nuestro asesor, por su paciencia, el tiempo dedicado a la revisión de nuestra Tesis y por orientarnos hacia el camino correcto en la investigación.

A los profesores Sandra Cecilia Loayza Chumacero y Jorge Antonio Fukuy Chung, por su valioso tiempo dedicado a la orientación en los análisis estadísticos de nuestra investigación.

A todas las personas que trabajan en el Área de Gestión Humana de la Empresa Agrícola, por su apoyo incondicional al brindarnos la facilidad de acceso a la empresa y ayudarnos continuamente en el desarrollo de la presente investigación.

A los trabajadores por colaborar en la aplicación de los cuestionarios y por sus aportes en el momento en que se llevó a cabo la recolección de la información.

Y, en general, a todas aquellas personas que aportaron directa o indirectamente a la realización de esta tesis.

## **RESUMEN Y PALABRAS CLAVE**

La presente investigación tuvo como objetivo general diagnosticar el nivel de satisfacción laboral y rotación de personal de los trabajadores del cultivo de uva de una Empresa Agrícola de la ciudad de Chiclayo. Para la recolección de los datos, se utilizó la técnica de encuestas, siendo el instrumento de medición, el cuestionario denominado Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (Palma, S., 2005), la cual presenta cuatro dimensiones: Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos. También cuenta con variables sociodemográficas tales como edad, género, carga familiar y tiempo de servicio; mientras que el índice de rotación se calculó por medio de una fórmula.

Los resultados indican que Satisfacción Laboral se encontró en un nivel Promedio y con respecto a las variables sociodemográficas, arroja una diferencia significativa en Edad, a favor del grupo Mayores de 40 años en la dimensión Condiciones de trabajo. Por otro lado, a pesar del grado de satisfacción existente, el índice de rotación de personal comparado con los años 2015 (37.62%) y 2016 (35.85%), muestra una ligera mejora en el año 2016, pero sigue siendo alto.

En base a estos resultados se desarrolló una propuesta de mejora, que se enfoca en mejorar las dimensiones de satisfacción laboral y reducir el índice de rotación.

**Palabras claves:** Satisfacción Laboral, Variables Sociodemográficas, Rotación de Personal.  
Clasificaciones JEL: M10, M12, M19.

## **ABSTRACT AND KEYWORDS**

The present investigation had like general objective to diagnose the level of labor satisfaction and rotation of personnel of the workers of the grape cultivation of an Agricultural Company of the city of Chiclayo. For the data collection, the survey technique was used, being the measurement instrument, the questionnaire called Scale of Labor Satisfaction SL-SPC (Palma, S., 2005), which presents four dimensions: Significance of the Task, Working Conditions, Personal and / or Social Recognition and Economic Benefits. It also has sociodemographic variables such as age, gender, family burden and time of service; while the rotation index was calculated by means of a formula.

The results indicate that Job Satisfaction was found at an Average level and with respect to sociodemographic variables, it shows a significant difference in Age, in favor of the group Over 40 years of age in the Working Conditions dimension. On the other hand, despite the degree of existent satisfaction, the turnover rate of personnel compared with the years 2015 (37.62%) and 2016 (35.85%), shows a slight improvement in 2016, but it is still high.

Based on these results, an improvement proposal was developed, which focuses on improving the dimensions of job satisfaction and reducing the turnover rate.

**Keywords:** Labor Satisfaction, Sociodemographic Variables, Staff Rotation.

JEL Classifications: M10, M12, M19.

## ÍNDICE

**Dedicatoria**

**Agradecimientos**

**Resumen y palabras clave**

**Abstract and keywords**

|  |            |
|--|------------|
| <b>I. INTRODUCCIÓN.....</b>                                | <b>12</b>  |
| <b>II. MARCO TEÓRICO .....</b>                             | <b>15</b>  |
| 2.1. Antecedentes del problema.....                        | 15         |
| 2.2. Bases teórico científicas .....                       | 16         |
| <b>III. METODOLOGÍA .....</b>                              | <b>33</b>  |
| 3.1. Tipo y nivel de investigación.....                    | 33         |
| 3.2. Diseño de la investigación.....                       | 33         |
| 3.3. Población, muestra y muestreo .....                   | 34         |
| 3.4. Criterios de selección.....                           | 34         |
| 3.5. Operacionalización de variables .....                 | 35         |
| 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos ..... | 41         |
| 3.7. Procedimientos .....                                  | 43         |
| 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos .....       | 44         |
| 3.9. Matriz de Consistencia .....                          | 46         |
| 3.10. Consideraciones éticas.....                          | 53         |
| <b>IV. RESULTADOS Y DISCUSION.....</b>                     | <b>54</b>  |
| <b>V. PROPUESTA.....</b>                                   | <b>95</b>  |
| <b>VI. CONCLUSIONES.....</b>                               | <b>115</b> |
| <b>VII. RECOMENDACIONES.....</b>                           | <b>116</b> |
| <b>VIII. LISTA DE REFERENCIAS.....</b>                     | <b>117</b> |
| <b>IX. ANEXOS .....</b>                                    | <b>120</b> |

## ÍNDICE DE TABLAS

|   |     |
|---|-----|
| Tabla 1. Operacionalización de variables. ....                                  | 35  |
| Tabla 2. Clasificación de Ítems por Factor de la Escala SL-SPC .....            | 41  |
| Tabla 3. Clasificación de ítems Positivos y Negativos de la Escala SL-SPC ..... | 41  |
| Tabla 4. Puntuación de ítems Positivos y Negativos de la Escala SL-SPC .....    | 42  |
| Tabla 5. Categorías Diagnósticas de la Escala SL-SPC.....                       | 42  |
| Tabla 6. Confiabilidad de la Escala SL-SPC.....                                 | 43  |
| Tabla 7. Matriz de consistencia.....  | 46  |
| Tabla 8. Estadísticas de fiabilidad.....  | 54  |
| Tabla 9. Resultados del Método de Consistencia Interna .....                    | 55  |
| Tabla 10. Categorías Diagnósticas .....   | 62  |
| Tabla 11. Puntaje Total y por dimensiones .....                                 | 62  |
| Tabla 12. Características de la Población del Cultivo de Uva .....              | 63  |
| Tabla 13. Pruebas de normalidad .....   | 65  |
| Tabla 14. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....                   | 66  |
| Tabla 15. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....                   | 68  |
| Tabla 16. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....                   | 69  |
| Tabla 17. Rangos de Edad.....   | 70  |
| Tabla 18. Estadísticos de prueba .....  | 71  |
| Tabla 19. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....                   | 71  |
| Tabla 20. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....                   | 73  |
| Tabla 21. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....                   | 74  |
| Tabla 22. Rangos de Género .....  | 75  |
| Tabla 23. Estadísticos de prueba .....  | 76  |
| Tabla 24. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....                   | 76  |
| Tabla 25. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....                   | 78  |
| Tabla 26. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....                   | 79  |
| Tabla 27. Rangos de Carga Familiar .....  | 80  |
| Tabla 28. Estadísticos de prueba .....  | 81  |
| Tabla 29. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra .....                   | 82  |
| Tabla 30. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra. ....                   | 83  |
| Tabla 31. Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra. ....                   | 84  |
| Tabla 32. Rangos de Tiempo de servicio. ....                                    | 85  |
| Tabla 33. Estadísticos de prueba .....  | 86  |
| Tabla 34. Rotación del Cultivo de Uva 2015 .....                                | 88  |
| Tabla 35. Rotación del Cultivo de Uva 2016. ....                                | 90  |
| Tabla 36. Desbrote, penduleo, sacado feminela. ....                             | 92  |
| Tabla 37. Poda.....   | 92  |
| Tabla 38. Raleo .....   | 93  |
| Tabla 39. Cosecha .....   | 93  |
| Tabla 40. Costos de programas de capacitación. ....                             | 96  |
| Tabla 41. Costos de ropa de trabajo: Pantalón .....                             | 101 |
| Tabla 42. Costos de ropa de trabajo: Polo manga larga .....                     | 101 |
| Tabla 43. Costos de ropa de trabajo: Gorro .....                                | 102 |
| Tabla 44. Costos total de ropa de trabajo .....                                 | 102 |
| Tabla 45. Costos de equipamiento de protección personal: Mascarillas.....       | 103 |
| Tabla 46. Costos de equipamiento de protección personal: Guantes .....          | 104 |
| Tabla 47. Costos de equipamiento de protección personal: Guantes .....          | 105 |
| Tabla 48. Costos total de ropa de trabajo .....                                 | 105 |

|  |     |
|--|-----|
| Tabla 49. Formato para entrega individual de Equipamiento y protección personal..... | 106 |
| Tabla 50. Costos de cubierta encima del cultivo.....                                 | 108 |
| Tabla 51. Costos de bancas .....   | 109 |
| Tabla 52. Costo de Radio Portatil .....  | 110 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Significación de la tarea.....  | 56 |
| Figura 2. Condiciones de Trabajo .....  | 57 |
| Figura 3. Reconocimiento Personal y/o Social .....                                    | 59 |
| Figura 4. Beneficios Económicos.....  | 60 |
| Figura 5. Distribución de los trabajadores según la variable Edad .....               | 67 |
| Figura 6. Distribución de los trabajadores según la variable Género.....              | 72 |
| Figura 7. Distribución de los trabajadores según la variable Carga Familiar .....     | 77 |
| Figura 8. Distribución de los trabajadores según la variable Tiempo de servicio. .... | 82 |
| Figura 9. Índice de Rotación de Personal del año 2015. ....                           | 89 |
| Figura 10. Índice de Rotación de Personal del año 2016 .....                          | 90 |
| Figura 11. Comparación del Índice de Rotación de Personal del 2015 y 2016. ....       | 91 |

## I. INTRODUCCIÓN

Las personas son el recurso más valioso de una empresa y por tanto, el desafío de estas es saber potenciarlo, puesto que mientras más satisfechas se encuentren con la misma, mayor será la estabilidad de la fuerza de trabajo y su grado de compromiso. También se sabe que las personas son complejas y por esa razón es necesario analizar los factores que intervienen en la satisfacción laboral ya que pueden ser claves para lograr mantener la estabilidad emocional del individuo con respecto a su trabajo; y, procurando ser un buen lugar para trabajar, es como las empresas logran mantenerse exitosas, competitivas y mejor posicionadas dentro del mercado laboral. Por ende, es muy importante diagnosticar el nivel de satisfacción en el trabajador, puesto que basándose en los resultados, la empresa podrá llevar a cabo tácticas de mejora o solución.

Además, si la empresa presenta el problema de una excesiva rotación del personal, es una clara señal de que algo preocupante está ocurriendo dentro de la misma. Por tal motivo, es importante que la empresa sepa cuál es su nivel de rotación, ya que si es alta, esta inestabilidad laboral generará consecuencias negativas como la baja productividad y el aumento de sus costos. Así también, representa una pérdida de recursos financieros y humanos, los cuales no son fáciles de recuperar. Y, si el nivel de rotación es muy bajo, puede ser que la empresa tenga un estancamiento de personal.

En ese sentido, en la actualidad, se considera que algunos colaboradores del cultivo de uva, ubicados en el Área Agrícola tomaron la iniciativa de abandonar sus puestos de trabajo en busca de mejoras tanto en reconocimiento como condiciones de trabajo, esto se ve reflejado en los índices de rotación elevados, por lo que a la empresa le preocupa, pues no le conviene que sus colaboradores abandonen sus puestos, principalmente en tiempo de campaña porque afecta la productividad, y además, porque cuando un colaborador va en busca de un nuevo trabajo se lleva consigo los conocimientos y habilidades que obtuvo en dicha empresa, por lo tanto, ingresan a su nuevo trabajo con más experiencia; a esta situación se le suma el costo que genera el retraso mientras se selecciona nuevo personal para cubrir las vacantes dejadas por estas personas, además de la capacitación necesaria para que puedan operar como se espera.

No obstante, a pesar de los efectos y costos que produce la alta rotación muchas empresas no hacen algo para evitarla, lo cual genera que los trabajadores estén cada día menos

comprometidos y busquen otro lugar de trabajo donde se sientan mejor valorados. Por ello, la satisfacción laboral juega un papel muy importante en las organizaciones dado que ayuda a atraer y retener talentos.

Esta investigación estuvo enfocada en una empresa dedicada a la producción, empaque y comercialización de productos agrícolas, entre los cuales se encuentra la Uva de Mesa y sus variedades, por lo que se busca identificar la satisfacción laboral aplicado al cuestionario denominado Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC en trabajadores de dicho cultivo en los aspectos: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos incluyendo factores sociodemográficos tales como edad, género, carga familiar y tiempo de servicio. Por otro lado, se determinó el índice de rotación de personal por medio de una fórmula dada por el autor Chiavenato en donde en base a la información proporcionada sobre los Ingresos y Salidas de personal se calculó el índice de rotación. Esta investigación se tuvo como finalidad: identificar cuáles son los factores predominantes y así tomar medidas preventivas indicadas en la propuesta de mejora, la cual puede servir como guía para el Área de Gestión Humana, dichas medidas fomentan tanto el desarrollo personal de los trabajadores como el desarrollo organizacional.

El objetivo general fue: Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral y de rotación de personal de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola. Asimismo nuestros objetivos específicos desarrollados fueron: Determinar el nivel de Significación de la tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos de los trabajadores del cultivo de uva de una Empresa Agrícola; otro de los objetivos específicos fue determinar la relación existente entre las variables sociodemográficas y las dimensiones de Satisfacción Laboral y, el último objetivo fue: Determinar el índice de rotación de personal de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola.

Nuestros planteamientos de hipótesis para evaluar la normalidad de las variables sociodemográficas y las dimensiones de Satisfacción Laboral fueron: Hipótesis  $H_0$ : La distribución de los datos de las variables sociodemográficas es igual a la distribución Normal y la hipótesis  $H_a$ : La distribución de los datos de las variables sociodemográficas es diferente a la distribución Normal. Para evaluar estas hipótesis se realizó inicialmente la Prueba de Kolmogórov-Smirnov.

También se desarrollaron distintas hipótesis para identificar si existen o no diferencias estadísticamente significativas entre Edad (Hasta 40 años-Mayores de 40 años), Género (Femenino-Masculino), Carga Familiar (Si-No) y Tiempo de servicio (Hasta 6 meses-Mayores de 6 meses) y las dimensiones de Satisfacción Laboral, aplicándose la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney para efecto de hacer las comparaciones.

La importancia del presente trabajo de investigación radica en que les proporcionará a las investigadoras las habilidades para analizar y estructurar un problema real en una empresa y a la vez nuestra investigación podría ser utilizada como referencia para posteriores investigaciones relacionadas con Satisfacción laboral y rotación de personal.

Asimismo, se pondrá a disposición de la Empresa Agrícola la presente investigación que les beneficiará especialmente al Area Gestion Humana, puesto que contiene resultados y análisis que aportarán una visión más cercana de la realidad situacional de la empresa, sirviendo como base para que ellos emprendan acciones de mejora hacia los trabajadores y tomen en consideración las recomendaciones dadas.

En esta investigación se dará a conocer, estudios precedentes y relacionados al tema de Satisfacción Laboral y Rotación de Personal, cuenta con nueve capítulos: Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Marco Teórico, Capítulo III: Materiales y Métodos, Capítulo IV: Resultados, Capítulo V: Discusión, Capítulo VI: Conclusiones, Capítulo VII: Recomendaciones, Capítulo VIII: Referencias Bibliograficas y el Capítulo IX: Anexos.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes del problema

En el presente trabajo de investigación se realizó un análisis profundo de documentos de investigación, lo cual permitió obtener información para los antecedentes del presente proyecto de tesis, que ayudó a aportar una comprensión de la problemática a analizar en este documento.

Campos (2016) realizó su investigación aplicada a una empresa agrícola en el Distrito de Ílimo, en la cual determinó el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de dicha empresa basándose en la escala de satisfacción laboral SL-SPC de Sonia Palma Carrillo, dando como resultado que la mayoría de los trabajadores (60%) se encuentran insatisfechos.

Picón (2008) desarrolló una propuesta para mejorar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del Banco de Crédito y además nos dice que es necesario generar altos niveles de satisfacción laboral en todas las personas que ejercen una función.

La satisfacción laboral se ve afectada por varias variables como edad, género, carga familiar y tiempo de servicio. En este sentido Alfaro, Leyton, Meza y Sáenz (2012) muestran el impacto de cada uno de los factores en la satisfacción laboral de cada municipalidad, en donde los trabajadores de las tres municipalidades reportaron el mayor porcentaje para los factores Significación de la Tarea y Beneficios Económicos (de Promedio a Satisfecho), lo que indicaría que los trabajadores tienen una buena disposición a su trabajo y están conformes con el sueldo percibido.

Alva y Juarez (2014) consideran que la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad es directa por cuanto existe un nivel medio de satisfacción laboral, lo cual influye en un nivel medio de productividad, por lo tanto una de las estrategias para mejorar la satisfacción laboral pueden ser los incentivos económicos y no económicos, talleres de integración para mejorar el relacionamiento entre los jefes y colaboradores y capacitación para potencializar las habilidades de los colaboradores.

Bravo (2015) nos dice que existe una relación positiva y significativa entre las variables de clima organizacional y satisfacción laboral por lo que si el clima resulta ser percibido como

favorable, la satisfacción de las personas dentro de una organización tiende a ser elevada fomentándose así un mayor grado de compromiso laboral, permanencia y desarrollo de los colaboradores dentro de la organización.

Los estudios muestran que los grupos de mayor edad tienen una percepción más favorable del clima laboral y que los colaboradores con mayor nivel jerárquico y grado de instrucción, perciben de manera más positiva el clima y la satisfacción laboral dentro de la empresa en donde no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en relación al año de ingreso.

Es importante identificar todos aquellos elementos que impactan en la decisión del colaborador para retirarse de la organización y medir los índices de rotación de personal, ya que lo que no se mide, no se controla y lo que no se controla no se puede mejorar es por eso que Espinoza (2013) en su investigación nos menciona las principales causas que determinan el retiro de personal las cuales son las oportunidades laborales con incrementos remunerativos, problemas de índole personal y desarrollo profesional y el índice promedio de rotación de personal de la empresa del 2012 es de 6.57% siendo importante para la organización saber realmente como esta su empresa y poder realizar acciones de mejora.

En su investigación, Domínguez y Sánchez (2013) determinaron que el mayor problema que tiene la empresa es la rotación del personal obrero y por medio de las encuestas se identificó que más de la mitad de trabajadores no está satisfecho con su sueldo y esto puede afectar la productividad y el clima laboral, también se analizó el índice de rotación de personal del año 2010 al 2013 siendo este último que tuvo mayor índice de rotación es por eso que se propuso un programa de retención del talento, que minimizará el problema de alta rotación con el personal obrero y fidelizará a los operarios para que no se genere un fenómeno de pérdida de valor rentable y productivo en la empresa.

## 2.2. Bases teórico científicas

Según Palma (2004), la satisfacción laboral se define como la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. Asimismo, la autora define cuatro dimensiones que influyen en la satisfacción laboral:

- Significación de la tarea:

Es la disposición al trabajo por parte de los colaboradores en función a asignaciones relativas que tiene al ejecutar actividades asociadas a su autorrealización, ya que se considera que para el trabajador la actividad laboral tiene un significado de valor tanto personal como social, lo que le permite que realice su trabajo con agrado.

- Condiciones de Trabajo:

Es la evaluación del trabajo en función a la disponibilidad de elementos físicos o materiales que facilitan su labor, así como las disposiciones normativas y de relación que se encargan de regular la actividad laboral asociada con el colaborador.

- Reconocimiento Personal y/o Social:

Es la tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, en relación a los logros conseguidos en su labor o por el impacto de estos resultados, es decir, el valor que tiene para los jefes y para sí mismos cada acción realizada, así como el grado de complacencia que le produce la interrelación con otros miembros de la organización con quien comparte frecuentemente las actividades laborales.

- Beneficios Económicos:

Es la disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos y/o incentivos económicos adicionales o regulares como producto del esfuerzo en la labor asignada, teniendo en cuenta que los planteamientos económicos son asignados acorde a las labores que realiza cada trabajador.

Asimismo, Chiavenato (2000) define la rotación de personal como la fluctuación entre una organización y su ambiente, dicho de otro modo, es el intercambio de personas que se produce entre ambas, el cual es definido por volumen de personas que ingresan o salen de la organización.

## 2.2.1. Satisfacción Laboral

### 2.2.1.1. Definición de satisfacción laboral

Arnedo y Castillo (2009) consideran que la satisfacción, es una actitud general hacia el trabajo compuesto por la apreciación que los trabajadores tienen sobre las condiciones en las cuales se realiza el trabajo.

Según Fuentes (2012), la satisfacción laboral, es el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con que los empleados ven su trabajo. Se trata de una actitud afectiva, un sentimiento de agrado o desagrado relativo hacia algo.

Robbins (1998) afirma que la satisfacción laboral podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud está basada en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo.

Estos conceptos se relacionan ya que las actitudes dependen de las creencias que la persona tenga y por supuesto de los valores, porque no puede tener una persona, la misma satisfacción que otra ni las mismas actitudes.

### 2.2.1.2. Efectos de la satisfacción laboral

Según Arnedo y Castillo (2009), las organizaciones están integradas por un grupo de personas que a través de sus conocimientos, habilidades y destrezas colaboran con la realización de los objetivos de las mismas. Es por esta razón, que actualmente la administración de recursos humanos se preocupa por conocer qué aspectos de la organización están afectando los niveles de satisfacción de los individuos.

Así pues, Robbins (2004) dice que el interés de los gerentes en la satisfacción con el trabajo se centra, en su efecto, en el desempeño de los empleados. Asimismo, los efectos de la satisfacción laboral son: Productividad, ausentismo y rotación.

- Satisfacción y productividad

La relación entre satisfacción y productividad puede resumirse en la afirmación de que un trabajador feliz es un trabajador productivo.

Investigaciones indican que sí hay una relación positiva entre la satisfacción y la productividad. Sin embargo, algunos estudios, no podían probar la causa y el efecto. Los estudios que controlaron esta posibilidad indican que la conclusión más válida es que la productividad conduce a la satisfacción, más que a la inversa. Si se hace un buen trabajo, se siente intrínsecamente bien por ello. Además, en el caso de que la organización recompense la productividad, su mayor productividad debe incrementar el reconocimiento verbal, el nivel de sueldo y las probabilidades de ascenso. A su vez, estas recompensas incrementan el nivel de satisfacción en el puesto.

- Satisfacción y ausentismo

Las enfermedades son la principal causa del ausentismo en la organización, una relación negativa constante entre satisfacción y ausentismo, significa que los trabajadores insatisfechos tienen más probabilidades de faltar al trabajo. Asimismo, Arnedo y Castillo (2009) mencionan que el ausentismo es uno de los problemas de personal que genera más costos a la organización, debido a que la ausencia de un trabajador en su puesto de trabajo puede paralizar o retrasar el proceso productivo de la organización.

- Satisfacción y rotación

La satisfacción tiene una relación negativa con la rotación; de hecho, es una correlación más intensa que la detectada con el ausentismo. Generalmente los altos índices de rotación son generados por la insatisfacción de los trabajadores al sentir que su esfuerzo no está siendo bien retribuido como: la falta de beneficios socioeconómicos que garantiza una vida digna y la calificación de un trabajador en un puesto de trabajo, entre otros. Estos hacen que los trabajadores consideren la posibilidad de renunciar a sus puestos.

En relación a los tres efectos podría decirse que mantener adecuados los niveles de satisfacción en el personal puede elevar la productividad, disminuir los índices de ausentismo y reducir la rotación de personal.

### 2.2.1.3. Causas de la insatisfacción laboral

La insatisfacción en el trabajo puede deberse a diversas causas:

- Trabajo repetitivo que produce aburrimiento.
- Una gran cantidad de trabajo con salario bajo.
- Síndrome de estar quemado (burnout) debido al estrés excesivo.
- Demasiados años en el mismo trabajo, de manera que ya no supone un reto.
- Falta de formación que impide ascender a puestos superiores.
- Realizar un trabajo que está por debajo de tus habilidades o formación.
- Muy poco tiempo libre.
- Ambiente laboral que no tiene en cuenta las necesidades y sugerencias de los empleados.
- Ambiente laboral autoritario, con gran cantidad de hostilidad. Bajo prestigio y estatus debido al tipo de trabajo realizado.

### 2.3.1.4 Cómo expresan los empleados su insatisfacción

Fuentes (2012) mencionan que los empleados expresan su insatisfacción de varias formas, por ejemplo, los empleados pueden quejarse, insubordinarse, robar propiedades de la organización o desatender una parte de sus responsabilidades en el trabajo. Existen cuatro respuestas que difieren en dos dimensiones, constructivo / destructivo y actividad /pasividad

- Salida: Comportamiento dirigido a abandonar la organización, incluye la búsqueda de otro trabajo y renuncia.
- Voz: Tratar activa y constructivamente de mejorar la situación, como al sugerir mejoras, analizar los problemas con los superiores, etc.
- Lealtad: Espera pasiva y optimista para que se mejore la situación que incluye defender a la organización ante críticas externas y confiar en que la organización y su administración harán lo correcto.
- Negligencia: Comportamiento pasivo que hacen que la situación empeore esto hace que se origine el ausentismo o retrasos crónicos, esfuerzos pequeños y un mayor porcentaje de errores.

#### 2.2.1.4. Instrumento de medición de la satisfacción laboral

La escala SL-SPC Palma (2005) permite realizar un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuán agradable o desagradable le resulta al trabajador su actividad laboral. La encuesta está sustentada con la teoría motivacional y las teorías relacionadas a la discrepancia y dinámica.

Mediante el cuestionario se describe el nivel general de satisfacción hacia el trabajo y los niveles específicos de satisfacción con respecto a cuatro factores: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos.

La escala está compuesta por 27 ítems, tanto positivos como negativos. Se desarrolló con la técnica de Likert, teniendo una puntuación de uno a cinco, variando si el ítem es positivo o negativo; logrando un puntaje total que oscila entre 27 a 135 puntos. Demostrando su validez a través de un estudio aplicado a 1,058 trabajadores con dependencia laboral en Lima Metropolitana, en el que se obtuvo resultados confiables.

#### 2.2.2. Rotación de Personal

##### 2.2.2.1. Definición de rotación de personal

La rotación de personal, según Grados (2013), hace referencia al número de trabajadores que ingresan a la organización y a la cantidad que se separan de esta, con respecto a la totalidad de los empleados que están laborando en un determinado periodo, que pueden ser mensuales, semestrales o anuales, dependiendo de los requerimientos de dicha organización.

Complementando la idea anterior, Chiavenato (2000) asevera que generalmente la rotación de personal es la relación porcentual de ingresos y salidas y el promedio de trabajadores que permanecen en la organización en un periodo de tiempo.

##### 2.2.2.2. Tipos de rotación de personal

Taylor (1999) menciona que la rotación de personal se puede desarrollar de dos maneras:

La rotación de personal interna, que consiste en la reubicación del empleado dentro de la misma empresa, ya sea por medio de las promociones o cambios de puesto.

La rotación externa se trata de la salida del empleado de la empresa donde labora actualmente, con el objetivo de buscar nuevas ofertas laborales.

- Rotación Interna:

Se define como el número de trabajadores que cambian de puesto sin salir de la empresa. Esta rotación busca enfrentar a los trabajadores a situaciones totalmente nuevas, como incorporarse a los nuevos proyectos. Ha demostrado ser una importante herramienta no solo para el desarrollo personal, y se ha convertido en un elemento motivador eficaz, así tenemos:

- Las Transferencias: Es el cambio estable a otro puesto, no supone mayor jerarquía, ni mayor remuneración.
- Los Ascensos: Puede considerarse como el cambio de un trabajador a un puesto de mayor importancia y remuneración.
- Las Promociones: Es el cambio de categoría, consecuentemente, un incremento de la remuneración del trabajador, sin cambiar de puesto.
- Los Descensos: Consiste en el paso de puestos de mayor importancia y remuneración a otros, que suponen características inferiores en estos dos elementos.

- Rotación Externa

Se define como la entrada y salida del personal de la organización, esta se puede dar en casos como: La jubilación, muerte del trabajador, renuncia, despido, mala selección, inestabilidad familiar e incapacidad permanente.

Taylor (1999) menciona que existen tres tipos de separaciones en las organizaciones:

- La rotación laboral voluntaria: Ocurre cuando por motivos personales o profesionales, el empleado decide finalizar la relación con la empresa. Esta decisión puede deberse por diversos motivos, entre los cuales destacan: que haya encontrado un mejor trabajo, cambio de profesión, porque quiere pasar más tiempo con su familia o dedicarlo para su propio ocio. Sin embargo, la decisión también puede deberse a que el empleado considera que su trabajo no es

satisfactorio por: Bajos salarios, malas condiciones laborales, mala relación con su jefe, etc.

- La rotación laboral voluntaria inevitable: Se deben a las decisiones vitales del empleado que van más allá del control del empresario. No obstante, los últimos estudios demuestran que aproximadamente el ochenta por ciento de las rupturas laborales voluntarias se pueden evitar, y muchas se deben a errores en la contratación o a un mal ajuste entre el empleado y el puesto de trabajo.
- La rotación laboral involuntaria: Se ocasiona cuando la dirección decide acabar una relación laboral con un empleado por necesidad económica o un mal funcionamiento entre el empleado y la organización. Las rupturas laborales involuntarias suponen el resultado de decisiones muy difíciles, que tienen un profundo impacto sobre toda la organización y, sobre todo, sobre el empleado que pierde su puesto de trabajo.

#### 2.2.2.3. Tipos de salidas

Buentello Martínez, Valenzuela Salazar y Benavides Díaz (2014) mencionan que los tipos de salidas se dan por diversas causas:

- Bajas biológicas o inevitables:

Se refiere a que cuando un trabajador muere, se jubila o tiene alguna incapacidad permanente que le dificulte el desarrollo normal de sus actividades, lo común es que debe ser sustituido por otro trabajador. Asimismo, si padece alguna enfermedad crónica, debe de dejar su puesto.

- Bajas socialmente necesarias:

La organización, decide despedir al trabajador por haber cometido un acto ilegal, tales como: Robo, fraude, etc., que perjudican la reputación de la misma.

- Bajas por motivos personales:

Son aquellas bajas en las que el trabajador decide renunciar por su voluntad. Las razones son: embarazo, cambio del lugar de residencia, el salario que recibe o por cualquier otro motivo personal que le lleva a tomar esta decisión.

- Bajas por motivos laborales:

Son bajas promovidas por el mismo trabajador, que decide renunciar por motivos salariales, ya que busca mejores compensaciones. Por otro lado, también se producen las salidas por el trato inadecuado por parte de su superior, malas condiciones de trabajo, etc.

- Bajas por decisión de la propia empresa:

Hace alusión a que la organización decide prescindir de los servicios prestados por el trabajador, puede ser porque no está cumpliendo con el perfil que requiere el puesto, por indisciplina, etc.

Estas salidas evidencian la falta de eficiencia en la gestión de los recursos humanos vinculados con los motivos personales y laborales. Sin embargo, muchas organizaciones tienen la tendencia de reflejar las salidas como decisión del trabajador y se oculta el motivo de estas y también se ha dado el caso de que el mismo trabajador oculta el motivo para poder marcharse lo más rápido posible de la organización ya que ha conseguido otro empleo.

#### 2.2.2.4. Medición del índice de rotación de personal

Chiavenato (2007) define el cálculo del índice como la relación porcentual entre las admisiones y desvinculaciones y, el número de miembros disponibles en una organización en un periodo de tiempo. Mayormente, la rotación se expresa en índices mensuales o anuales, lo que permite hacer comparaciones para realizar diagnósticos, para prevenir o proporcionar predicciones.

A. Para efectos de la planeación de RH, se utiliza la ecuación:

$$\text{Índice de rotación de personal} = \frac{\frac{I+S}{2} \times 100}{PE}$$

Dónde:

- I: Ingresos de personal en un determinado periodo de tiempo.
- S: Salidas de personal en un periodo de tiempo establecido. Pueden ser por iniciativa de la empresa o del empleado.
- PE: Promedio de personal empleado. Se obtiene de la suma de los empleados que ingresan y salen de la organización (en un periodo de tiempo) y después, se divide entre dos.

La ecuación expresa un valor porcentual en lo que concierne a los empleados que circulan en la organización con relación a la cantidad promedio de empleados.

Asimismo, en la práctica no se presenta un índice de rotación igual a cero, ya que no sería conveniente porque mostraría un estado de parálisis total de la organización debido al estancamiento del personal. Por otro lado, tampoco sería idóneo un elevado índice de fluidez en la organización puesto que no le permitiría retener y mucho menos aprovechar de manera adecuada sus recursos humanos, lo que perjudicaría a la organización por la falta de estabilidad.

En otras palabras, Arias Galicia, (1990) citado por Flores, Abreu, y Badii (2008) dice que la rotación es el ingreso y egreso de personas en una organización. De modo que, si se presenta una relación porcentual elevada se considera como señal de existencia de problemas y que además es muy costoso, tomando en cuenta que la organización gastó para atraerlos, seleccionarlos y capacitarlos.

En todo caso, el índice de rotación ideal es aquel que le posibilita a la organización la potenciación máxima de la calidad de sus recursos, sin afectar la cantidad de recursos disponibles.

Espinoza (2013) menciona un estudio de Indicadores Saratoga de PricewaterhouseCoopers, empresa de consultoría de negocios y financiera en el Perú realizado a 155 empresas de diversos

rubros en 13 países, llegando a la conclusión de que el índice promedio de rotación de personal llega hasta el 20.7% y el de Latinoamérica es de 10.9%.

Este excesivo índice de rotación de personal de Perú se debe al alto despegue de su economía y a que muchas veces las personas ya no desean quedarse mucho tiempo en una misma empresa. Cabe resaltar que el índice de Perú es aproximadamente el doble que el de Latinoamérica.

#### 2.2.2.5. Diagnóstico de las causas de rotación de personal

Razo (2010), cuando se observa que hay problemas de rotación de personal dentro de la organización, se realiza un diagnóstico para ver cuáles son las causas que lo están produciendo por otro lado, complementando la idea anterior Pichucho (2008) afirma que la rotación de personal no es una causa, sino un efecto de ciertos fenómenos producidos en el interior o el exterior de la organización, que condicionan la actitud y el comportamiento del personal. Por tanto, es una variable dependiente (en mayor o menor grado) de los fenómenos internos o externos de la organización.

Los **fenómenos externos** se dan por medio de la situación de la oferta, demanda de recursos humanos, situación económica, las oportunidades de empleo, etc. Entre los **fenómenos internos** pueden mencionarse la política salarial de la organización, política de beneficios sociales, tipo de supervisión ejercida sobre el personal, tipo de liderazgo ejercido sobre el personal, condiciones físicas del medio ambiente de trabajo, oportunidades de progreso profesional ofrecidas por organización, política de reclutamiento y selección de recursos humanos, tipo de relaciones humanas existentes en la organización, criterios y programas de capacitación y entrenamiento de los recursos humanos, política disciplinaria de la organización, etc.

Del mismo modo, Dominguez y Sánchez (2013) explican que la información correspondiente a estos fenómenos internos o externos se obtiene de las entrevistas de retiro con las personas que se desvinculan, para diagnosticar las fallas y eliminar las causas que están provocando el éxodo de personal. Algunas organizaciones sólo la aplican a los empleados que se desvinculan por iniciativa propia.

Pero lo recomendable es que se apliquen tanto a aquellos que deciden retirarse como a los que son despedidos por la propia organización. La entrevista de retiro constituye uno de los principales medios de controlar y medir los resultados de la política de recursos humanos. Debe abarcar los siguientes aspectos:

- Motivo de retiro.
- Opinión acerca de la empresa.
- Opinión acerca del cargo.
- Opinión sobre su jefe directo.
- Opinión sobre su horario de trabajo.
- Sobre las condiciones físicas del ambiente en que desarrollaba su trabajo.
- Sobre los beneficios sociales otorgados por la organización.
- Sobre su salario.
- Sobre las relaciones humanas en su sección.
- Sobre las oportunidades de progreso dentro de la organización.
- Sobre la moral y actitud de sus compañeros de trabajo.
- Sobre las oportunidades que encuentra en el mercado labor.

#### 2.2.2.6. Efectos de la rotación de personal

Buentello Martínez, Valenzuela Salazar, & Benavides Díaz (2014) sostienen que es bien sabido que en toda empresa existe una ligera fluctuación de personal, si después de transcurrido un periodo se detecta que el empleado no rinde en toda su capacidad es apropiado buscar soluciones a ese problema ya sea sustituyéndolo o capacitándolo, motivándolo, etc., para que pueda mejorar. También es apropiado que pasado el tiempo el empleado decida salir de la empresa por voluntad propia para buscar mejores ofertas, cambiar su ambiente o quizá influyan otros factores.

Esto es lo idóneo cuando se presenta esporádicamente, pero cuando esto ocurre con demasiada continuidad, las empresas deben encontrar las causas que suscitan esa situación para tratar de solucionarla lo más rápido posible debido a que afecta a la empresa y a los trabajadores que dependen de la actividad que realizan estos empleados insatisfechos.

Así pues, cuando la rotación sobrepasa los niveles que se consideran razonables y admisibles, trae consigo varios efectos negativos ya que la alta rotación provoca demora en la producción, porque la falta de empleados trae como resultado que el trabajo no se esté realizando como debería hacerse, y esto a la vez genera un costo o precio asociado.

Sumado a lo anterior, se incluye el tiempo en que demora cubrirse la vacante, puesto que este periodo afecta los resultados que esperaba obtener la organización y muchas veces tiene que modificar sus planes de desarrollo por las constantes salidas de personal, ello se debe a que, como sostienen Hernández Chávez, Hernández Chávez y Mendieta Ramírez (2013), cualquier estrategia de calidad requiere mano de obra estable. Paralelamente, también se abarca el nuevo proceso de capacitación al personal que recién ingresa, dado que repercute en la economía de la empresa y la continuidad del trabajo. En definitiva, la rotación representa una amenaza para la eficiencia organizacional.

#### **2.2.2.7. Determinación del costo de rotación de personal**

Con lo que respecta a la determinación de los costos de rotación de personal, Chiavenato (2007) asegura que a menudo un ejecutivo de Recursos Humanos se encuentra en dilemas como: Hasta qué punto se puede ser capaz de perder personal y continuar con una política salarial rígida, ya que hacerlo provoca un flujo continuo de recursos humanos que resultaría más caro. Por consiguiente, se trata de optar por la alternativa más económica, sabiendo hasta qué punto puede soportar una organización la rotación de personal sin que le cause mayores daños. Partiendo de allí, la rotación del personal implica una serie de costos que se clasifican en:

- **Costos primarios**

Los costos primarios son aquellos que se relacionan con el retiro del empleado y su posterior reemplazo. Son costos cuantitativos e incluye costos de todo el proceso de incorporación y de desvinculación.

A. Costos de reclutamiento y selección:

- Gastos en la emisión y procesamiento de la solicitud de empleado.
- Gastos de mantenimiento del departamento encargado de llevar a cabo el reclutamiento y la selección, incluyendo el salario de su personal, así como prestaciones sociales, artículos de oficina, horas extras, entre otros.
- Gastos para publicar anuncios en periódicos, folletos de reclutamiento, formularios, etc.
- Gastos incurridos en las pruebas hechas para la selección y aprobación de los posibles candidatos.
- Gastos en servicios médicos, que implica: los salarios del personal de enfermería, horas extras, entre otros. Dividido entre los candidatos seleccionados que serán sometidos a exámenes médicos.

B. Costo de registro y documentación:

- Gastos de mantenimiento de la dependencia que se ocupa del registro y documentación de personal (salarios, prestaciones sociales, artículos de oficina, horas extras entre otros).
- Gastos en formatos, documentación, registros, procesamiento de datos, apertura de cuenta bancaria, etc.

C. Costo de ingreso:

- Gastos del departamento responsable de capacitación, dado el caso que sea el encargado de la integración del personal recién incorporado en la organización. Si dicha integración corresponde a varios departamentos, se debe hacer la distribución por el tiempo que lleva el programa de integración.
- Costo del tiempo de supervisión del departamento en la familiarización del recién ingresado en su sección.

D. Costo de desvinculación:

- Gastos del departamento encomendado de realizar el registro y documentación correspondientes al proceso de retiro del empleado (anotaciones, registros, comparencias para confrontaciones en las entidades laborales como gremios, sindicatos, etc.). Distribuyéndolo entre el número de empleados separados.
- Costo que genera la entrevista de separación, el cual está relacionado con el tiempo que el entrevistador destinó en la entrevista de retiro, costo de elaboración de los informes pertinentes, etc.
- Costos de pagos por liquidación, vinculado con la parte proporcional de las vacaciones y aguinaldos, entre otros.

▪ **Costos secundarios**

Los costos secundarios tratan acerca de aspectos intangibles, de algún modo, difíciles de evaluar numéricamente dado a sus características cualitativas. Asimismo, están relacionados de manera directa con el retiro y reemplazo del trabajador, haciendo referencia a los efectos colaterales e inmediatos de la rotación como son:

A. Consecuencias en la producción:

- Pérdida en la producción como resultado de la vacante dejada por el empleado separado mientras todavía no haya sido sustituido.
- Producción menor, por lo menos durante el tiempo que demore adaptarse al puesto el nuevo empleado.
- Inseguridad inicial procedente del nuevo empleado sumado a la interferencia en el trabajo de sus compañeros.

B. Consecuencias en la actitud del personal:

- Relacionado con la imagen, actitudes y predisposición que el empleado separado transmite a sus demás compañeros.
- Imagen, actitudes y predisposición que el nuevo empleado trasmite a sus compañeros.

- Influencia de lo citado anteriormente sobre la moral y la actitud del supervisor y el jefe.
- Influencia de los dos aspectos en los clientes y proveedores.

C. Costo extraordinario:

- Gastos inevitables en personal extra o en las horas extras necesarias para cubrir la vacante dejada o para cubrir la deficiencia inicial del nuevo empleado.
- Tiempo adicional de producción por dicha ineficiencia.
- Aumento del costo unitario de producción como consecuencia de la disminución de la eficiencia promedio provocada por el nuevo empleado.
- Tiempo adicional que el supervisor emplea en el nuevo empleado para su integración y capacitación.

D. Costo operativo extra:

- Costo adicional de energía eléctrica, como resultado del menor índice productivo del nuevo empleado.
- Costo adicional de lubricación y combustible, por el menor índice productivo del nuevo empleado.
- Costo adicional que se produce en los servicios de mantenimiento, así como de planeación y control, etc., que se elevan por el menor índice productivo del nuevo empleado.
- Aumento de accidentes como consecuencia de los costos directos e indirectos, que es más probable en el periodo de adaptación inicial de los empleados.
- Aumento de errores, desperdicios y problemas de control de calidad producto de la inexperiencia del nuevo empleado.

Los cálculos de los costos primarios y secundarios de rotación de personal dependen de los intereses de la organización. Sin embargo, a pesar de la importancia de los resultados numéricos obtenidos, lo más fundamental es que los directivos tomen conciencia de las repercusiones que una excesiva rotación de personal puede tener para la organización, para la comunidad y el propio individuo.

### ▪ **Costos terciarios**

Los costos terciarios son aquellos que se notan a mediano y largo plazo. A diferencia de los costos primarios que son cuantitativos y los secundarios que son cualitativos. Los costos terciarios son solamente estimables. Como por ejemplo:

#### A. Costo de inversión extra

- Incremento proporcional en: tasas de seguros, depreciación de equipos, mantenimiento y reparaciones con respecto al volumen de producción, debido a que es menor cuando hay vacantes o el periodo que comprende la adaptación del nuevo empleado.
- Incremento en los salarios que se pagan a los nuevos empleados, reajustando a los demás empleados cuando la situación del mercado laboral sea de oferta ya que la competencia y la oferta de salarios iniciales mayores se intensifican en el mercado.

#### B. Pérdidas en los negocios

- Efectos reflejados en la imagen y en los negocios que tiene la empresa, causados por la calidad de los productos o servicios realizados por empleado inexpertos y en el periodo de adaptación.

La rotación de personal, por sus aspectos negativos, es decir, cuando es elevada, se convierte en un factor de perturbación más aún cuando la empresa la fuerza para obtener falsas ventajas a corto plazo. Puesto que a mediano y largo plazo provoca grandes daños a la organización, al mercado y la economía, y sobre todo al empleado visto individual o socialmente conectado a su familia.

### **III. METODOLOGÍA**

#### 3.1. Tipo y nivel de investigación

##### 3.1.1. Enfoque de la investigación

El estudio presenta un enfoque cuantitativo, debido a que la medición de los aspectos concernientes a la satisfacción laboral atravesarán por un tratamiento estadístico y descriptivo ya que describimos variables sociodemográficas (edad, carga familiar, género y tiempo de servicio) y las dimensiones correspondientes al cuestionario. Además, por medio de la fórmula del índice de rotación de personal, se determinará en qué nivel se encuentra la Empresa, con respecto a sus trabajadores de campo del cultivo de uva.

##### 3.1.2. Tipo de investigación

Esta investigación es aplicada, dado que es un estudio orientado a analizar y resolver un problema real que ha estado ocurriendo en el área Agrícola de la Empresa Agrícola, dicho problema consiste en la satisfacción laboral de sus trabajadores de campo del cultivo de uva y la rotación del personal existente.

##### 3.1.3. Nivel de la investigación

De acuerdo con los objetivos establecidos, el presente proyecto de investigación es de carácter descriptivo ya que, desde el punto de vista científico, describir es igual a medir y lo que se va a hacer en esta investigación es diagnosticar el nivel de satisfacción laboral y el nivel rotación de personal.

#### 3.2. Diseño de la investigación

El diseño de investigación de este proyecto es no experimental (sin intervención de las investigadoras quienes no han manipulado las variables de estudio, desarrollándose los eventos de forma natural), prospectivo (los datos se recogen a propósito de la investigación), transversal (la recolección de datos se dio en una sola ocasión).

### 3.3. Población, muestra y muestreo

En esta investigación, la población de estudio está constituida por los 70 trabajadores del cultivo de uva del Área Agrícola. Al ser una población analizable, la misma cantidad de personas conformaría la muestra.

### 3.4. Criterios de selección

En el diagnóstico del nivel de satisfacción laboral, no se abarcó a todos los trabajadores agrícolas de la empresa, sino a aquellos pertenecientes a un cultivo elegido por el Área de Gestión Humana, en este caso fue en cultivo de uva, se creyó conveniente trabajar con un cultivo debido al tiempo con el que se cuenta y a la cantidad de trabajadores.

## 3.5. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Operacionalización de variables*

| Variable             | Definición conceptual   | Dimensiones               | Definición conceptual  | Indicadores                  | Niveles   | Escala de medición | Instrumento                                  |
|----------------------|---|---------------------------|--|------------------------------|---|--------------------|--|
| Satisfacción Laboral | Según Palma (2005) "La disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional". | Significación de la tarea | Disposición al trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral. | 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26 | Muy satisfecho<br>109 a más<br><br>Satisfecho<br>102 – 109<br><br>Promedio<br>97 – 102<br><br>Insatisfecho<br>93 – 97 | Ordinal            | Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2005) |

|  |  |                        |   |                                   |                                |         |  |
|--|--|------------------------|---|-----------------------------------|--------------------------------|---------|--|
|  |  | Condiciones de trabajo | <p>Evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral.</p> | 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27 | Muy insatisfecho<br>93 o menos | Ordinal |  |
|--|--|------------------------|---|-----------------------------------|--------------------------------|---------|--|

|  |  |                                    |  |                    |  |         |  |
|--|--|------------------------------------|--|--------------------|--|---------|--|
|  |  | Reconocimiento personal y/o social | Tendencia evaluativa del trabajo en función al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo, con respecto a los logros en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos. | 6, 11, 13, 19 y 24 |  | Ordinal |  |
|--|--|------------------------------------|--|--------------------|--|---------|--|

|  |  |                       |   |                  |  |         |  |
|--|--|-----------------------|---|------------------|--|---------|--|
|  |  | Beneficios económicos | Disposición al trabajo en función a aspectos remunerativos o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada. | 2, 5, 9, 10 y 16 |  | Ordinal |  |
|--|--|-----------------------|---|------------------|--|---------|--|

|                           |                    |   |         |
|---------------------------|--------------------|---|---------|
| Datos sociodemo_ gráficos | Edad               | 19-24 años<br>25-30 años<br>31-36 años<br>37-42 años<br>43-48 años<br>49-55 años                      | Ordinal |
|                           | Género             | Femenino<br>Masculino   | Nominal |
|                           | Carga familiar     | Si<br>No  | Nominal |
|                           | Tiempo de Servicio | 2-16 meses<br>17-31 meses<br>32-46 meses<br>47-61 meses<br>62-76 meses<br>77-91 meses<br>92-106 meses | Ordinal |

|                                    |  |                                       |   |  |   |                 |  |
|------------------------------------|--|---------------------------------------|---|--|---|-----------------|--|
| <p><b>Rotación de personal</b></p> | <p>Chiavenato (1990) “La fluctuación entre una organización y su ambiente, dicho de otro modo, es el intercambio de personas que se produce entre ambas, el cual es definido por volumen de personas que ingresan o salen de la organización”.</p> | <p>Índice de rotación de personal</p> | <p>I = Ingresos de personas durante el periodo<br/> S = Salidas de personas durante el periodo<br/> PE = Promedio efectivo del periodo considerado.</p> | <p>Según la fórmula:</p> $\frac{I + S}{2} \times 100$ <p style="text-align: center;"><i>PE</i></p> | <p>&lt; del 15% = aceptable<br/> ≥ 15% = alto</p> | <p>De razón</p> | <p>Aplicación de la fórmula según la información proporcionada por la empresa.</p> |
|------------------------------------|--|---------------------------------------|---|--|---|-----------------|--|

Fuente: Elaboración Propia

### 3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recopilación de los datos se utilizó la técnica de encuestas, el instrumento de medición es el cuestionario denominado “Escala de Opiniones SL-SPC”, que fue previamente elaborado y validado por la psicóloga Sonia Palma Carrillo en el año 2005, el cual fue aplicado específicamente a empleados dependientes en organizaciones de Lima Metropolitana y que forma parte de la teoría elegida para la investigación y cuyo formato se encuentra en Anexos.

A continuación, se describe el cuestionario, mencionando su estructura y sus características psicométricas. El cuestionario utiliza la escala de Likert y consta 27 ítems (positivos y negativos), los cuales están sistematizados de acuerdo a los siguientes factores de la satisfacción laboral: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social y (d) Beneficios Económicos, según lo mostrado en la Tabla 2.

Tabla 2

#### *Clasificación de Ítems por Factor de la Escala SL-SPC*

| Factor                             | Ítems                              |
|------------------------------------|------------------------------------|
| Significación de la Tarea          | 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26.      |
| Condiciones de Trabajo             | 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27. |
| Reconocimiento personal y/o social | 6, 11, 13, 19 y 24.                |
| Beneficios Económicos              | 2, 5, 9, 10 y 16.                  |

Fuente: Adaptado de “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, de S. Palma, 2005.

En la Tabla 3 se muestra la clasificación de los ítems positivos y negativos del instrumento por preguntas.

Tabla 3

#### *Clasificación de ítems Positivos y Negativos de la Escala SL-SPC*

| Clasificación | Ítems  |
|---------------|--|
| Positivo      | 1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27. |
| Negativo      | 2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24                           |

Nota: Adaptado de “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, de S. Palma, 2005.

El instrumento permite evaluar el grado de satisfacción laboral según las siguientes alternativas: Total acuerdo (TA), De acuerdo (DA), Indeciso (I), En desacuerdo (ED), y Total desacuerdo (TD). La puntuación varía para cada un ítem dependiendo si es positivo o negativo se indica en la Tabla 4.

Tabla 4

*Puntuación de ítems Positivos y Negativos de la Escala SL-SPC*

| Escala de Likert |               |            |          |               |                  |
|------------------|---------------|------------|----------|---------------|------------------|
| Ítem             | Total acuerdo | De acuerdo | Indeciso | En desacuerdo | Total desacuerdo |
| Positivo         | 5             | 4          | 3        | 2             | 1                |
| Negativo         | 1             | 2          | 3        | 4             | 5                |

Nota: Adaptado de “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, de S. Palma, 2005

Para la calificación del instrumento se utilizan cinco categorías diagnósticas de evaluación y se aplican para cada factor y para el puntaje total, las cuales se muestran en la Tabla 5.

Tabla 5

*Categorías Diagnósticas de la Escala SL-SPC*

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

Nota: Adaptado de “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, de S. Palma, 2005

## VALIDEZ

Para la determinación de la validación de la Escala SL-SPC, se estimó la validez de contenido mediante el método de jueces, logrando así un ajuste de contenido de los ítems, después por medio del coeficiente de Spearman Brown se sometieron las puntuaciones a la estimación de correlaciones por factores que mostraron correlaciones positivas, obteniendo Significación de la Tarea un valor de 0.8, Condiciones de trabajo 0.8, Reconocimiento personal y/o social 0.5 y en beneficios económicos 0.5.

## CONFIABILIDAD

En lo relativo a la confiabilidad del instrumento en cuestión, se utilizó el método de Consistencia Interna y Mitades obtuvo resultados mayores a 0.8 para los coeficientes Alfa de Cronbach y Guttman de 0.84 y 0.81 respectivamente, como se muestra en la Tabla 6, lo que significa que el instrumento es confiable, considerando ambos casos que la Escala SL-SPC es confiable.

Tabla 6

### *Confiabilidad de la Escala SL-SPC*

| Método/Coeficiente                    | Correlación |
|---------------------------------------|-------------|
| Consistencia Interna/Alfa de Cronbach | .84*        |
| Mitades/Guttman                       | .81*        |

\* $\leq .05$

Nota: Tomado de "Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)", de S. Palma, 2005

### 3.7. Procedimientos

Para diagnosticar el nivel de satisfacción laboral, se realizó la aplicación del cuestionario. Para esto, en primer lugar, se estableció contacto con un representante de la organización para realizar una visita de investigación. Al ser confirmada, conversamos con el Coordinador de Administración de Personal del Área de Gestión Humana al cual se le explicó que la investigación tenía fines académicos, se le brindó información acerca del estudio y se estableció un compromiso para llevar a cabo la recolección de datos a un cultivo elegido, en este caso fue el cultivo de uva conformado por 70 trabajadores, confirmándole que se iba a guardar la

confidencialidad de las respuestas dadas dichos trabajadores, ya que se buscó obtener el mayor grado de veracidad.

En esa primera reunión, se coordinó para que se nos proporcionara información acerca de las condiciones y fechas en las cuales sería posible aplicar el instrumento a los trabajadores del cultivo de uva. Luego de establecer un cronograma de trabajo específico se procedió a visitar la empresa en las fechas pautadas para aplicar el cuestionario.

Al momento de la aplicación del cuestionario, nos acercamos a los trabajadores y se les explicó sobre del objetivo de la investigación e informamos que sus respuestas serían tratadas de forma anónima y confidencial.

Posteriormente se encuestó en su mayoría de manera individual y a unos pocos de manera colectiva, indicándoles que podían consultar con las investigadoras en caso tengan dudas y, una vez culminado el cuestionario se agradeció a cada uno de los participantes por su colaboración en la investigación. Aplicándose el cuestionario en un tiempo promedio de 5 minutos por trabajador. Una vez concluido el trabajo de campo, se procedió a revisar las encuestas, confirmándose que las respuestas dadas no presentaban incoherencias.

### 3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

En el presente trabajo de investigación, el procesamiento de los datos se realizó con el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 21.0., y el programa informático Microsoft Excel versión 2016, ambos programas permitieron organizar, clasificar y resumir los datos recolectados y posibilitaron un mejor análisis de la información obtenida.

Para facilitar la interpretación de datos de la variable Satisfacción Laboral, se utilizó SPSS versión 21.0, ya que dicho programa permite calificar las encuestas proporcionando el nivel de satisfacción laboral total y por cada dimensión, detectando a su vez, el grado de coherencia en las respuesta de las personas examinadas, para hallar lo mencionado anteriormente, se aplicó el método de consistencia interna, obteniéndose resultados con niveles aceptables, que indican la fiabilidad del instrumento. También se realizó un análisis factorial para identificar si las preguntas del cuestionario se agruparon de alguna forma característica, con significado común, consiguiendo reducir el número de dimensiones para explicar las respuestas de los sujetos.

Posteriormente, se buscó identificar las diferencias de Satisfacción Laboral teniendo en cuenta las variables sociodemográficas: Edad, género, carga familiar y tiempo de servicio. Se analizaron las variables sociodemográficas dado el carácter ordinal de estos datos, para los cuales, se aplicó la Prueba de Kolmogorov-Smirnov, puesto que la población (muestra) es mayor de 50 casos o sujetos, comprobando, de ésta manera, la distribución normal de las variables mencionadas. A su vez, se realizó un análisis comparativo entre las variables y las dimensiones asociadas a Satisfacción Laboral. Y según esos resultados se aplicó la Prueba U de Mann-Whitney (prueba no paramétrica) comprobando si existe o no diferencias estadísticamente significativas entre las variables sociodemográficas de los encuestados y las dimensiones de Satisfacción Laboral.

Por medio del programa informático Microsoft Excel versión 2016 se procedió a realizar el análisis del índice de rotación de personal en donde, por medio de la fórmula:  $((I + S)/2 * 100) / PE$ ) consideramos la sumatoria de los ingresos y salidas del personal dividido entre dos entre el promedio, de esta forma obtenemos un porcentaje, que especifica si la rotación de la empresa es alta o baja.

## 3.9. Matriz de Consistencia

Tabla 7

*Matriz de consistencia*

|         | <b>PROBLEMAS</b>   | <b>OBJETIVOS</b>  | <b>HIPOTESIS</b>  | <b>DIMENSIONES</b> | <b>INDICADORES</b> | <b>MÉTODO</b>                                |
|---------|--|---|---|--------------------|--------------------|--|
| GENERAL | ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral y de rotación de personal de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola en el período 2015 – 2016? | Diagnosticar el nivel de satisfacción laboral y de rotación de personal de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola | El nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del cultivo de uva es bajo y el nivel de rotación de personal de los trabajadores del cultivo de uva es alto en la Empresa Agrícola. |                    |                    | Escala de satisfacción Laboral SL-SPC (2005) |

|             |   |   |   |                           |  |  |
|-------------|---|---|---|---------------------------|--|--|
| ESPECIFICOS | ¿Cuál es el nivel de Significación de la tarea de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola? | Determinar el nivel de Significación de la tarea de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola. | H (1) El nivel de significación de la tarea de los trabajadores del cultivo de uva es promedio. | Significación de la tarea | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser. |  |
|             |   |   |   |                           | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.       |  |
|             |   |   |   |                           | Me siento realmente útil con la labor que realizo              |  |
|             |   |   |   |                           | Me complacen los resultados de mi trabajo                      |  |
|             |   |   |   |                           | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona               |  |
|             |   |   |   |                           | Me gusta el trabajo que realizo                                |  |
|             |   |   |   |                           | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).           |  |
|             |   |   |   |                           | Me gusta la actividad que realizo.                             |  |

|  |  |  |   |                               |   |  |
|--|--|--|---|-------------------------------|---|--|
|  | <p>¿Cuáles son las Condiciones de trabajo de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola?</p> | <p>Analizar las Condiciones de trabajo de los trabajadores del cultivo<sup>9</sup> de uva de la Empresa Agrícola</p> | <p>H (2) El nivel de las condiciones de trabajo de los trabajadores del cultivo de uva es satisfecho.</p> | <p>Condiciones de trabajo</p> | <p>La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores</p> <p>El ambiente donde trabajo es confortable</p> <p>Me disgusta mi horario</p> <p>Levarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo</p> <p>La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.</p> <p>El horario de trabajo me resulta incómodo.</p> <p>En el ambiente físico donde trabajo me siento cómodo.</p> <p>Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.</p> <p>Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.</p> |  |
|--|--|--|---|-------------------------------|---|--|

|  |  |   |   |   |  |  |
|--|--|---|---|---|--|--|
|  | <p>¿Cuál es el Reconocimiento Personal y/o Social de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola?</p> | <p>Evaluar el Reconocimiento Personal y/o Social de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola.</p> | <p>H (3) El nivel del reconocimiento personal y/o social de los trabajadores del cultivo de uva es promedio..</p> | <p>Reconocimiento personal y/o social</p> | <p>Siento que recibo “maltrato” (insultos) de parte de la empresa</p> <hr/> <p>Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.</p> <hr/> <p>Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia</p> <hr/> <p>Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.</p> <hr/> <p>Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.</p> |  |
|--|--|---|---|---|--|--|

|  |   |   |  |                              |  |  |
|--|---|---|--|------------------------------|--|--|
|  | <p>¿Cuáles son los Beneficios Económicos de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola?</p> | <p>Analizar los Beneficios Económicos de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola</p> | <p>H (4) El nivel de los beneficios económicos de los trabajadores del cultivo de uva es muy insatisfecho.</p> | <p>Beneficios económicos</p> | <p>         Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo<br/> <hr/>         Me siento mal con lo que gano<br/> <hr/>         El sueldo que tengo es bastante aceptable<br/> <hr/>         La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando<br/> <hr/>         Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.       </p> |  |
|--|---|---|--|------------------------------|--|--|

|  |   |   |                           |  |  |
|--|---|---|---------------------------|--|--|
| <p>¿Cuál es la relación existente entre las variables sociodemográficas y las dimensiones de Satisfacción Laboral?</p> | <p>Determinar la relación existente entre las variables sociodemográficas y las dimensiones de Satisfacción Laboral</p> | <p>H (5) - La distribución de los datos de las variables sociodemográficas es diferente a la distribución Normal.</p> | <p>Edad</p>               | <p>19-24 años<br/>25-30 años<br/>31-36 años<br/>37-42 años<br/>43-48 años<br/>49-55 años</p>                       |  |
|  |   |   | <p>Genero</p>             | <p>Femenino<br/>Masculino</p>  |  |
|  |   |   | <p>Carga familiar</p>     | <p>Si<br/>No.</p>  |  |
|  |   |   | <p>Tiempo de servicio</p> | <p>2-16 meses<br/>17-31 meses<br/>32-46 meses<br/>47-61 meses<br/>62-76 meses<br/>77-91 meses<br/>92-106 meses</p> |  |

|  |   |   |  |                                |                                       |                                      |
|--|---|---|--|--------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|
|  | ¿Cómo es el índice de rotación de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola? | Determinar el índice de rotación de personal de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola. | H (6) El nivel de rotación laboral de los trabajadores del cultivo de uva es alto. | Índice de rotación de personal | < del 15% = aceptable<br>≥ 15% = alto | $\frac{I + S}{2} \times 100$<br>$PE$ |
|--|---|---|--|--------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------|

Fuente: Elaboración propia

### 3.10. Consideraciones éticas

Desde un principio, se aseguró al gerente y al coordinador del Área de Gestión Humana que el levantamiento de la información tenía fines académicos y que en cada proceso de investigación se iba a proporcionar bienestar y seguridad a los trabajadores involucrados, no se le pidió a cada participante firmar un Formato de Consentimiento Informado porque podría haber generado reticencia y desconfianza por parte de ellos, en su lugar, para llevar a cabo ese compromiso, se optó por informarles sobre la investigación de manera oral, evitando que ellos nos dieran sus nombres para garantizar el anonimato de sus respuesta, como datos personales sólo se pidió edad, género, carga familiar y tiempo de servicio.

Respetando, a su vez, el pedido por parte de ellos de no hacer pública su razón social, para mantener la confidencialidad de sus datos, por consiguiente, evitamos mencionar algún nombre que pueda ser relacionado con la empresa.

#### IV. RESULTADOS Y DISCUSION

En el desarrollo de esta tesis se estudió la satisfacción laboral y la rotación laboral de los trabajadores de campo del cultivo de uva en el periodo 2015-2016 de una Empresa Agrícola de la ciudad de Chiclayo; teniendo como principal objetivo diagnosticar el nivel de ambas variables.

La satisfacción laboral es definida como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional (Palma, 2005). En los hallazgos realizados a la población estudiada evidenciamos que, la variable Satisfacción laboral, se encontró un nivel Promedio.

A continuación, se presentan las tablas y figuras que contienen los resultados obtenidos sobre las variables en estudio. Los datos encontrados son fundamentales para el conocimiento a fondo de la problemática planteada y ayudarán a dar un diagnóstico que permita reducir la amplia brecha entre empresa-trabajador, permitiendo alcanzar un grado de satisfacción laboral mayor y la correspondiente disminución de la rotación laboral.

Previo a iniciar los cálculos respectivos, se realizó un análisis de validez y confiabilidad con el software estadístico SPSS y se aplicó el método de consistencia interna y el análisis factorial (Anexo B).

Respecto al método de consistencia interna, se obtuvo los siguientes resultados con niveles aceptables que indican la fiabilidad del instrumento, la escala en general tuvo una fiabilidad a través del Alpha de Cronbach de  $\alpha = .789$ . Los resultados se muestran en la Tabla 8 y la Tabla 9.

Tabla 8

*Estadísticas de fiabilidad*

| Alfa de Cronbach | Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados | N de elementos |
|------------------|---|----------------|
| ,789             | ,813  | 27             |

*Nota.* Método de Consistencia Interna de Satisfacción Laboral

Tabla 9

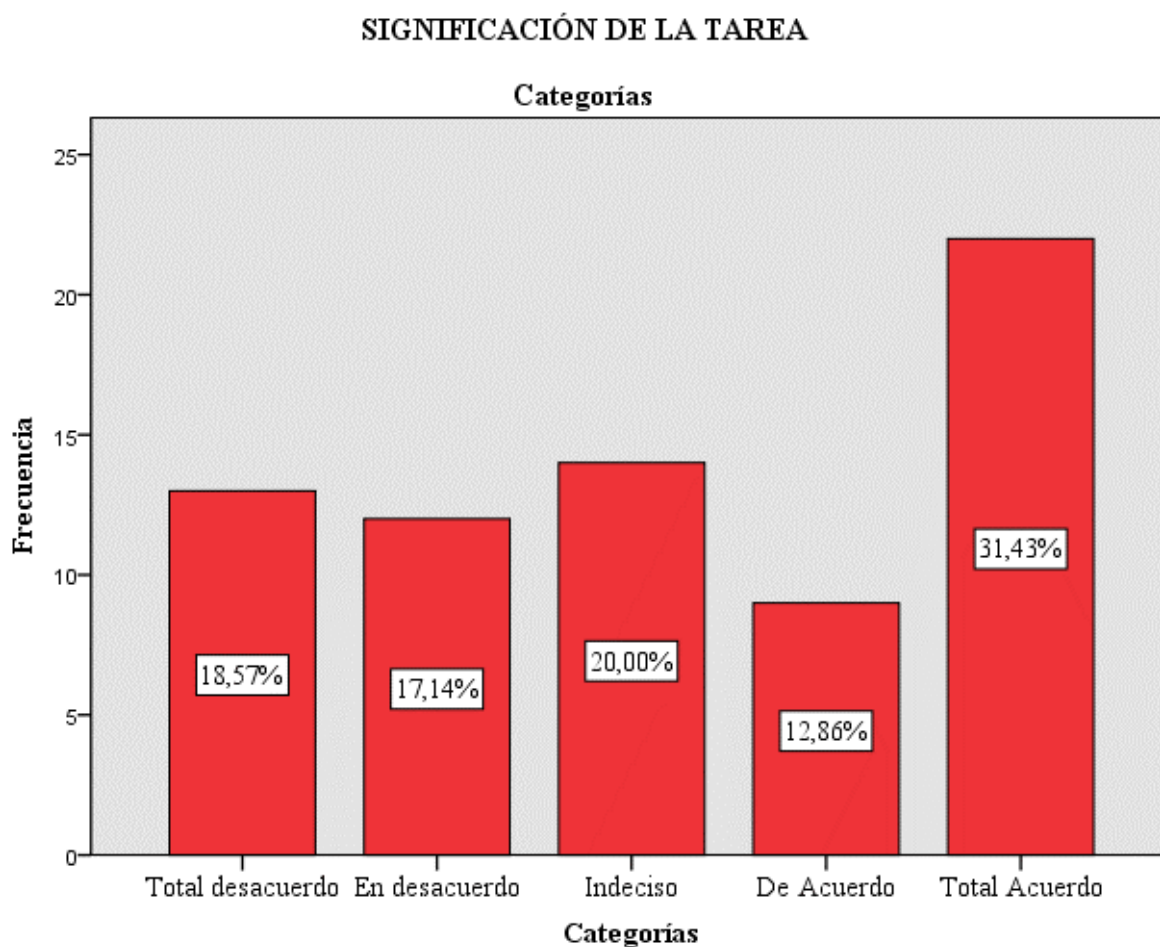
*Resultados del Método de Consistencia Interna*

| Coeficiente                  | Significación<br>de la Tarea | Condiciones<br>de Trabajo | Reconocimiento<br>Personal y/o social | Beneficios<br>Económicos | S. L. |
|------------------------------|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|--------------------------|-------|
| <b>Alpha de<br/>Cronbach</b> | .450                         | .614                      | .576                                  | .360                     | .789  |

*Nota.* Método de Consistencia Interna por dimensiones de Satisfacción Laboral

A continuación, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario y su posterior procesamiento en el *software* SPSS:

- En primer lugar, se presentan los resultados sobre los niveles referidos a las dimensiones de Satisfacción Laboral en Figuras y Tablas (Anexo C)
- Además, se confeccionó un Baremo que se ajustó a la realidad de la población estudiada, su composición se muestra a través de Tablas y Figuras (Anexo D).
- También se comprobó si o no existen diferencias significativas por Edad, Género, Carga Familiar y Tiempo de servicio respecto a las cuatro dimensiones de Satisfacción Laboral.
- Finalmente, se calculó mediante una fórmula el índice de Rotación Laboral en el año 2015 y el año 2016, haciéndose luego una comparación por año y por actividades realizadas por los trabajadores de campo, agrupadas en meses.



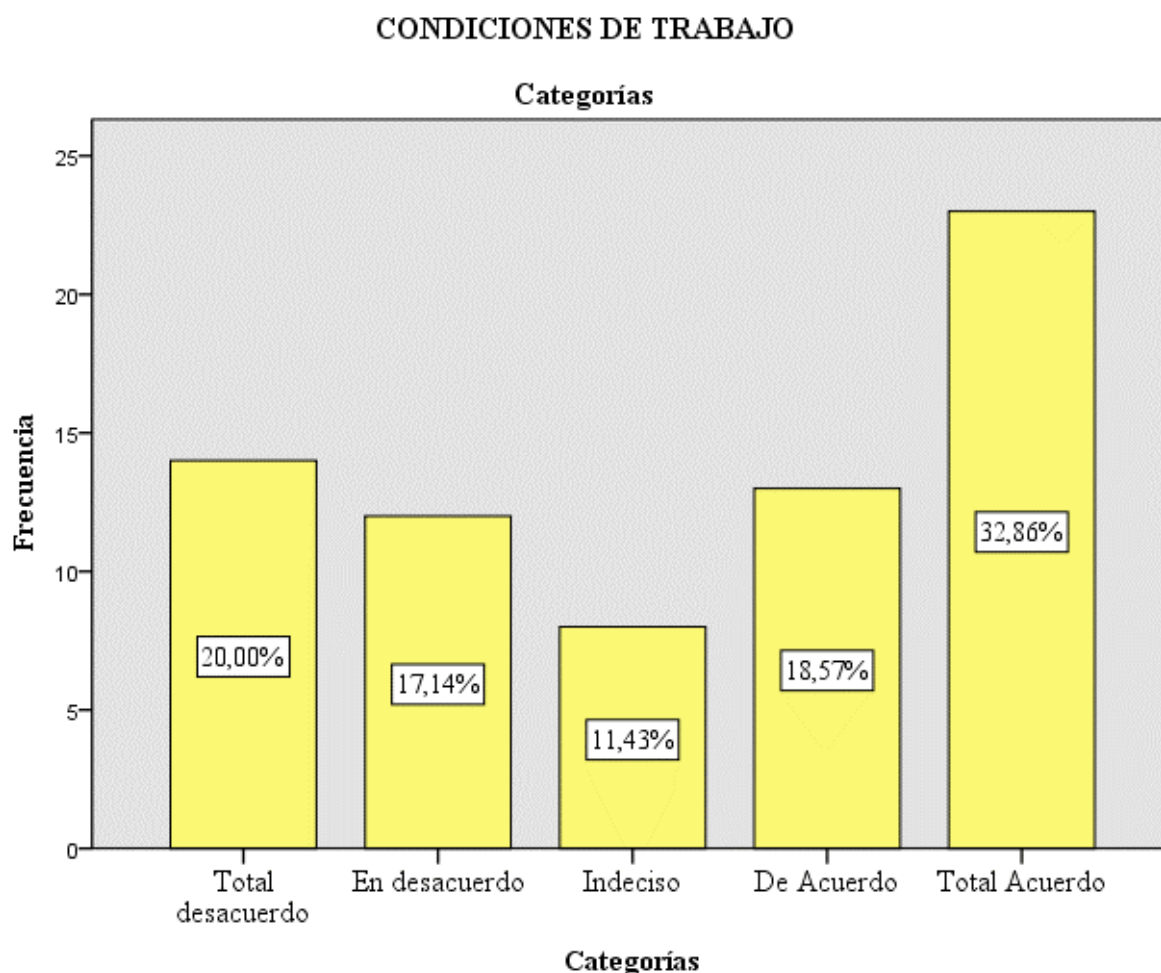
*Figura 1.* Significación de la tarea

Fuente: Elaboración propia

Siendo el primer objetivo específico tomado en consideración, el determinar el nivel de Significación de la tarea de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola. En la Figura 1, se observa que el 31.43% y el 12.86% de los trabajadores del cultivo de uva se encuentran entre Total acuerdo y De acuerdo en referencia a la dimensión de Significación de la tarea, indicando que el trabajador percibe atribuciones asociados con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material), mientras que el 20.00% se siente Indeciso en cuanto a la dimensión y por último el 17.14% y el 18.57 de los trabajadores que laboran en el cultivo de uva se encuentran entre En desacuerdo y Total Desacuerdo. Dando como resultado un promedio ponderado de 30.80 puntos, correspondiente al nivel promedio en esta dimensión, según la Tabla 10 sobre Categorías Diagnósticas.

En ese sentido, para Cleghorn (2003) es esencial para las personas que encuentren un trabajo que le gusta y que se entusiasme cuando lo realiza, siendo capaz de ver los resultados y los aportes que está haciendo. Esto es importante, no sólo por el tiempo que pasa en el trabajo, sino también porque hay relación entre su autoestima, su bienestar y el trabajo que hace.

También es importante resaltar que se sienten útiles con la labor que realizan y les complace los resultados que obtienen de su trabajo. Según Amorós (2007) se debe a que está relacionado a la entrega de su mayor esfuerzo en todo momento, es decir, durante el ejercicio de sus tareas y actividades, esto es producido por haber alcanzado altos niveles de involucramiento y compromiso, situación que los lleva a necesitar hacer de la mejor manera su trabajo.



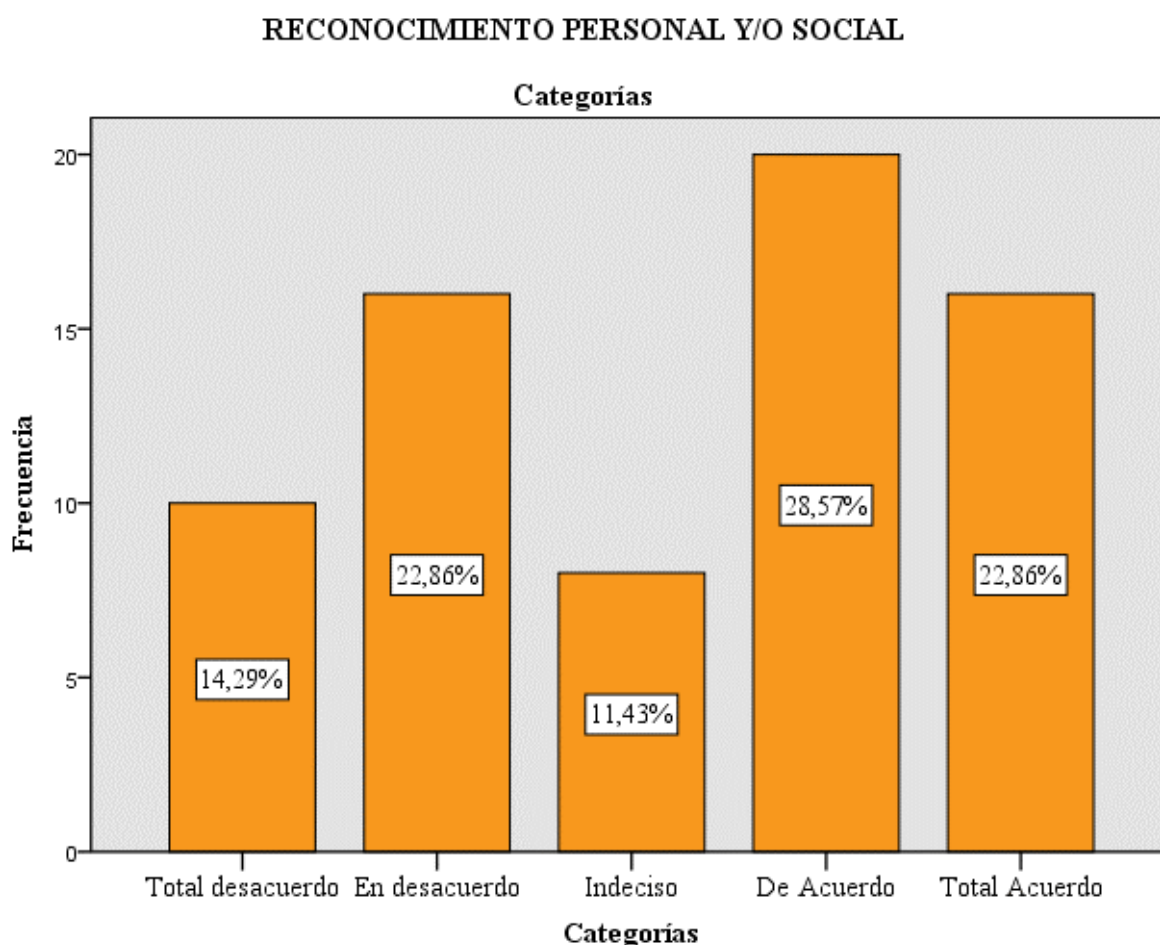
*Figura 2.* Condiciones de Trabajo

Fuente: Elaboración propia

El segundo objetivo específico es analizar las Condiciones de trabajo de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola. En los resultados obtenidos de la Figura 2, se observa

que el 32,66% y el 18,57% de los trabajadores se encuentran entre Total de acuerdo y De acuerdo con respecto a la dimensión Condiciones de Trabajo, que se refiere a la existencia o disponibilidad de elementos que facilitan su actividad laboral. Asimismo, el 11,43% se siente Indeciso en cuanto a la misma y un 17,14% y 20,00% de los trabajadores se hayan entre En desacuerdo y Total Desacuerdo en relación a dicha dimensión. Dando como resultado un promedio ponderado de 32.81 puntos, lo cual indica que el nivel de satisfacción laboral es Satisfecho en esta dimensión, según la Tabla 10 sobre Categorías Diagnósticas.

Los trabajadores tienden a preferir trabajos que les permitan utilizar sus destrezas, que impliquen distintos deberes y que a su vez favorezcan la libertad y la retroalimentación de su desempeño (Robbins, 2004). Dichos resultados indican que aparte de enfocarse en la producción, deben brindar aquellos recursos necesarios para que el trabajador se sienta satisfecho, lo cual se lograría con charlas, capacitaciones y dándoles las herramientas necesarias para el desempeño de cada actividad. Gracias a Marchant Ramírez (2005) sabemos que mientras mejor es la percepción de sobre las condiciones ambientales físicas del trabajo, mejor será el desempeño laboral. Por eso es conveniente que los baños, el agua destinada para su consumo y el comedor se encuentre cerca de ellos.

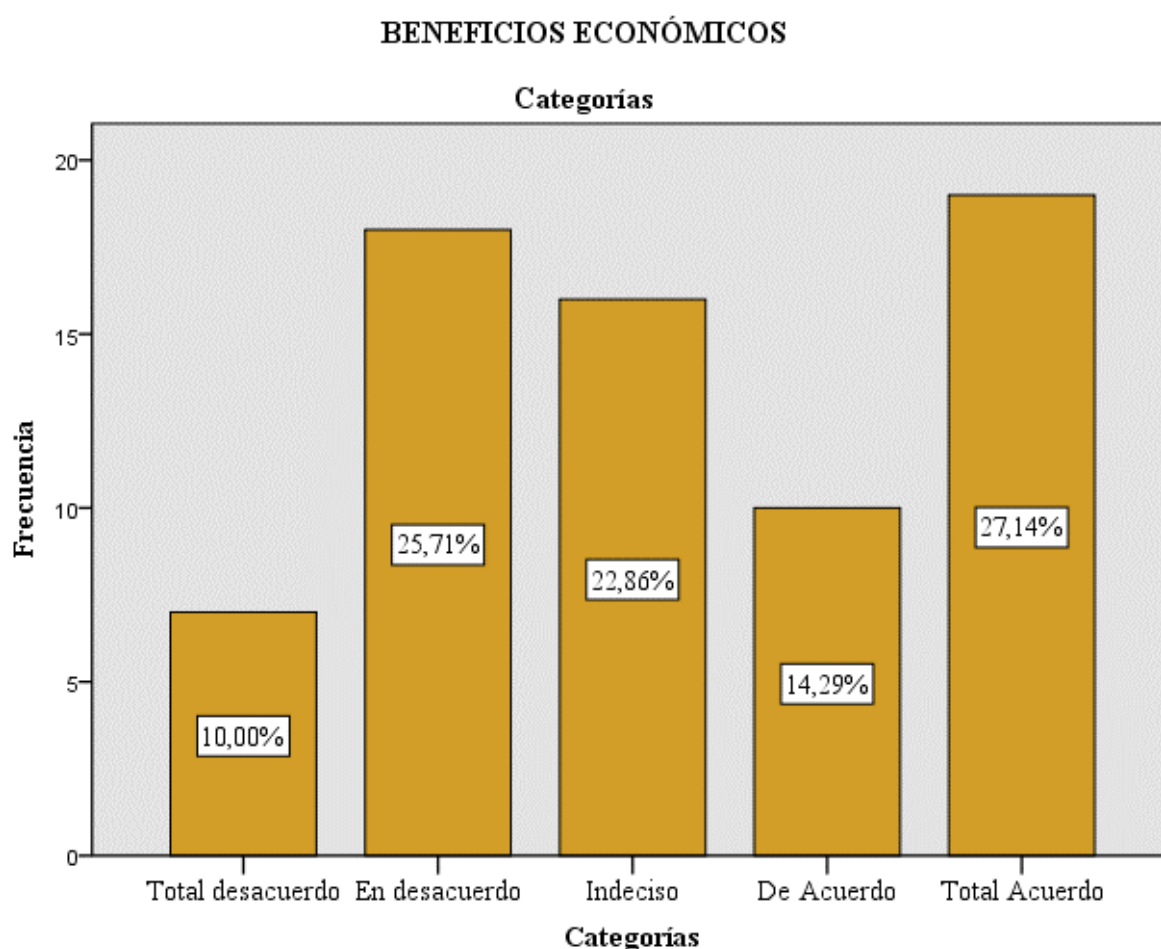


*Figura 3.* Reconocimiento Personal y/o Social

Fuente: Elaboración propia

También se presenta la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, definiéndola como la disposición al trabajo en función a atribuciones asociadas con su labor (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material (Palma, 2005), siendo el tercer objetivo específico: Evaluar el Reconocimiento Personal y/o Social de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola. En la Figura 3, se muestra resultados generales de la dimensión Reconocimiento personal y/o social, donde el 22,86% y el 28,57% de los trabajadores están en Total de acuerdo y De acuerdo con respecto la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, referida al reconocimiento propio o de personas asociadas al trabajo por sus logros o su impacto en resultados indirectos, mientras que el 11,43% se muestra Indeciso y el 22,86% y el 14,29% de los trabajadores se hayan entre Total desacuerdo y En desacuerdo. Dando como resultado un promedio ponderado de 18.09 puntos, cuyo nivel de satisfacción es Satisfecho en esta dimensión, según la Tabla 10 sobre Categorías Diagnósticas.

Este resultado se debe a que no existen discrepancias entre los trabajadores y sus jefes y supervisores, siendo el resultado de un conjunto de actitudes que tiene el trabajador hacia su empleo, como respuesta a factores concretos como: la empresa, los jefes y supervisores, ascensos, etc. Según Robbins (1998), la gente aparte del dinero y logros tangibles, también sacia las necesidades de trato personal; por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo aumente la satisfacción laboral. También, González, Espinosa y Galindo (1998) sostienen que el trabajador espera reconocimiento, un buen trato (excluyéndose los gritos, insultos y burlas), respeto y ciertos márgenes de tolerancia.



*Figura 4.* Beneficios Económicos

Fuente: Elaboración propia

Para la dimensión Beneficios Económicos, el cuarto objetivo específico estudiado: Analizar los Beneficios Económicos de los trabajadores del cultivo de uva de la Empresa Agrícola. Con respecto a los resultados en la Figura 4, se observa que el 27,14% y el 14,29% de los trabajadores tiene una opinión de Total de acuerdo y De acuerdo respecto a la dimensión

Beneficios Económicos, demostrando que como producto de su esfuerzo realizado en la tarea asignada reciben aspectos remunerativos o incentivos económicos; mientras que el 22,86% se siente Indeciso en cuanto a la dimensión analizada y el 25,71% y un 10,00% de los empleados la perciben como Total desacuerdo y Desacuerdo.

Teniendo como resultado un promedio ponderado de 20.16 puntos, correspondiente al nivel satisfecho en esta dimensión, según la Tabla 10 sobre Categorías Diagnósticas.

Según Robbins (1998), el salario les parece equitativo cuando es fijado en base a las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de sueldos del lugar o del mercado, si lo perciben así entonces existe mayor probabilidad que el resultado sea la satisfacción.

El Baremo proporcionado por Sonia Palma Carrillo (2005) correspondiente al cuestionario “Escala de Opiniones SL-SPC”, permite ubicar en qué categorías se encuentran los resultados obtenidos. Sin embargo, estuvo considerado para trabajadores con dependencia laboral en organizaciones de Lima Metropolitana, que se caracterizan principalmente por tener contratos estables y un el nivel de formación superior.

Por tanto, se creyó conveniente desarrollar un baremo que se adecue a la realidad de una empresa agrícola como tal, en donde las personas son contratadas estacionalmente y el nivel de formación de sus trabajadores de campo es distinto. Así pues, para categorizar según el grado de satisfacción se utilizó la siguiente Tabla. La composición del baremo se muestra a través de Tablas y Figuras (Anexo D).

Tabla 10

*Categorías Diagnósticas*

| Nivel de Satisfacción | S.T        | C.T        | R. P./S.   | B.E.       | Puntaje Total |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|---------------|
| Muy satisfecho        | 32 o más   | 35 o más   | 20 o más   | 21 o más   | 109 o más     |
| Satisfecho            | 31 - 32    | 32 - 35    | 18 - 20    | 20 - 21    | 102 - 109     |
| Promedio              | 29 - 31    | 30 - 32    | 17 - 18    | 19 - 20    | 97 - 102      |
| Insatisfecho          | 27 - 29    | 28 - 30    | 14 - 17    | 17 - 19    | 93 - 97       |
| Muy insatisfecho      | 27 o menos | 28 o menos | 14 o menos | 17 o menos | 93 o menos    |

Fuente: Elaboración propia

Para cada dimensión se obtuvo el puntaje de Satisfacción laboral y se determinó el nivel de satisfacción laboral correspondiente, según el baremo confeccionado para esta investigación, cuyos resultados se muestran en la Tabla 11.

Tabla 11

*Puntaje Total y por dimensiones*

|                     | SignTar  | CondTbj | RecSocP | BenEco  | FACT     |
|---------------------|----------|---------|---------|---------|----------|
| N                   | Válido   | 70      | 70      | 70      | 70       |
|                     | Perdidos | 0       | 0       | 0       | 0        |
| Media               | 30,8000  | 32,8143 | 18,0857 | 20,1571 | 101,8571 |
| Desviación estándar | 3,49575  | 4,64787 | 3,30017 | 2,23695 | 10,52573 |

Fuente: Elaboración propia

Respecto al impacto de cada una de las dimensiones en la satisfacción laboral, los trabajadores de campo del Cultivo de Uva reportaron un mayor porcentaje para las dimensiones: Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos, puesto que se encuentran en un nivel de satisfacción considerado como Satisfecho. En cuanto a la dimensión Significación de la Tarea se aprecia que obtuvo un nivel de satisfacción Promedio, siendo el puntaje total de Satisfacción ubicado en ese mismo nivel, lo que indicaría que hay posibilidades de mejoría.

Los datos descriptivos de la encuesta primero se analizaron en el programa Microsoft Excel, usando específicamente el análisis de frecuencias. La población consistió de 70 participantes, la mayoría de los empleados tienen entre 25 y 30 años (21%), seguidos por los que tienen entre 19 a 24 años (19%). La mayoría de los trabajadores eran mujeres ( $n = 39$ ), mientras que el resto eran hombres ( $n = 31$ ). También, tienen carga familiar (70%), y el resto no tienen a personas que dependan de ellos (30%). En cuanto al tiempo de servicio, la mayoría tiene entre 2 y 16 meses (46%) y el mayor tiempo de servicio está comprendido entre 92 y 106 meses (9%).

En conclusión, la población presenta una edad que supera los 19 y 24 años, la cantidad de mujeres es ligeramente mayor que la de varones, la mayoría de los trabajadores tienen carga familiar y la mayor parte de ellos tiene una antigüedad laboral comprendida entre 2 y 16 meses.

Tabla 12

*Características de la Población del Cultivo de Uva*

|                    | Características | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------------|-----------------|------------|------------|
| Edad               | 19-24 años      | 13         | 19         |
|                    | 25-30 años      | 15         | 21         |
|                    | 31-36 años      | 11         | 16         |
|                    | 37-42 años      | 12         | 17         |
|                    | 43-48 años      | 12         | 17         |
|                    | 49-55 años      | 7          | 10         |
| Género             | Femenino        | 39         | 56         |
|                    | Masculino       | 31         | 44         |
| Carga Familiar     | Si              | 49         | 70         |
|                    | No              | 21         | 30         |
| Tiempo de servicio | 2-16 meses      | 32         | 46         |
|                    | 17-31 meses     | 11         | 16         |
|                    | 32-46 meses     | 10         | 14         |
|                    | 47-61 meses     | 5          | 7          |
|                    | 62-76 meses     | 4          | 6          |
|                    | 77-91 meses     | 2          | 3          |
|                    | 92-106 meses    | 6          | 9          |

*Nota.* Elaborado en base a los datos de la encuesta aplicada en el mes de Mayo del año 2016

En esta investigación, además del estudio general de satisfacción laboral, se tomó en cuenta las variables sociodemográficas: Edad, Género, Carga Familiar y Tiempo de servicio, ya que dichas condiciones o variables ocupacionales juegan un papel importante en las opiniones del trabajador hacia la empresa, tanto positivas como negativas, teniendo como quinto objetivo específico: Determinar la relación existente entre las variables sociodemográficas y las dimensiones de Satisfacción Laboral.

Por otro lado, en la investigación también se pretendió conocer si las variables sociodemográficas siguen o no una distribución normal y si existen o no diferencias significativas entre las dimensiones de Satisfacción Laboral y dichas variables, previamente divididas en dos grupos o categorías independientes, por lo que se realizó su posterior procesamiento en el software SPSS.

Considerando que se trabaja con una población (muestra) mayor de 50 casos o sujetos, se procede a comprobar si dichos casos se comportan de manera normal (simétrica) o anormal (asimétrica), mediante la Prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov en las variables sociodemográficas: Edad, Género, Carga Familiar y Tiempo de servicio.

Comprobando a simple vista que ninguna de las variables sigue una distribución normal ( $p$ -valor=0.000) según se observa en la Tabla 12, por ser menor la significación del estadístico de contraste que el nivel previamente establecido, por ende, se acepta la hipótesis alterna. Sin embargo, para mayor aclaración se realizará el análisis por grupos.

En cuanto a las variables sociodemográficas, se realizó pruebas de normalidad, afirmándose con un nivel de confianza del 95% que los datos no siguen una distribución normal ( $p < 0.05$ ), ya que el nivel de significancia es igual a 0.000 en todos los casos, aceptándose la hipótesis alterna planteada: La distribución de los datos de las variables sociodemográficas es diferente a la distribución Normal, en este caso, y rechazándose la hipótesis nula: La distribución de los datos de las variables sociodemográficas es igual a la distribución Normal

Tabla 13

*Pruebas de normalidad*

|        | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |    |      | Shapiro-Wilk |    |      |
|--------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
|        | Estadístico                     | gl | Sig. | Estadístico  | gl | Sig. |
| Edad   | ,442                            | 70 | ,000 | ,576         | 70 | ,000 |
| Género | ,369                            | 70 | ,000 | ,632         | 70 | ,000 |
| Carga  | ,442                            | 70 | ,000 | ,576         | 70 | ,000 |
| Tiempo | ,490                            | 70 | ,000 | ,490         | 70 | ,000 |

## a. Corrección de significación de Lilliefors

*Nota.* Las variables sociodemográficas no siguen una distribución normal porque  $p$  es menor de 0.05 en todos los casos, según la Prueba de Kolmogorov-Smirnov.

En el caso de la variable Edad, se intentó buscar un punto de quiebre para saber si había diferencia en las edades y no se encontró dicha diferencia en los grupos de edades creados, 45 años, 43 años, 42 años, 27 años y 34 años. Sin embargo, los grupos creados para 40 años se acercan más al nivel de significación de 0.05.

A continuación, se realiza la Prueba de Kolmogorov-Smirnov para la variable Edad, que permitió conocer que el nivel de significación es menor que 0.05,  $p$  es 0.000, su distribución no es normal y por tanto, a la vista de los resultados se concluye que se acepta la hipótesis alterna, rechazándose con seguridad la hipótesis nula, debido a que hay diferencias en la distribución de la variable analizada y la distribución normal.

Tabla 14

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

|                                    |                     | 40 AÑOS           |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|
| N                                  |                     | 70                |
| Parámetros normales <sup>a,b</sup> | Media               | 1,3000            |
|                                    | Desviación estándar | ,46157            |
| Máximas diferencias extremas       | Absoluta            | ,442              |
|                                    | Positivo            | ,442              |
|                                    | Negativo            | -,258             |
| Estadístico de prueba              |                     | ,442              |
| Sig. asintótica (bilateral)        |                     | ,000 <sup>c</sup> |

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

*Nota.* El nivel de significación es igual a 0,000.

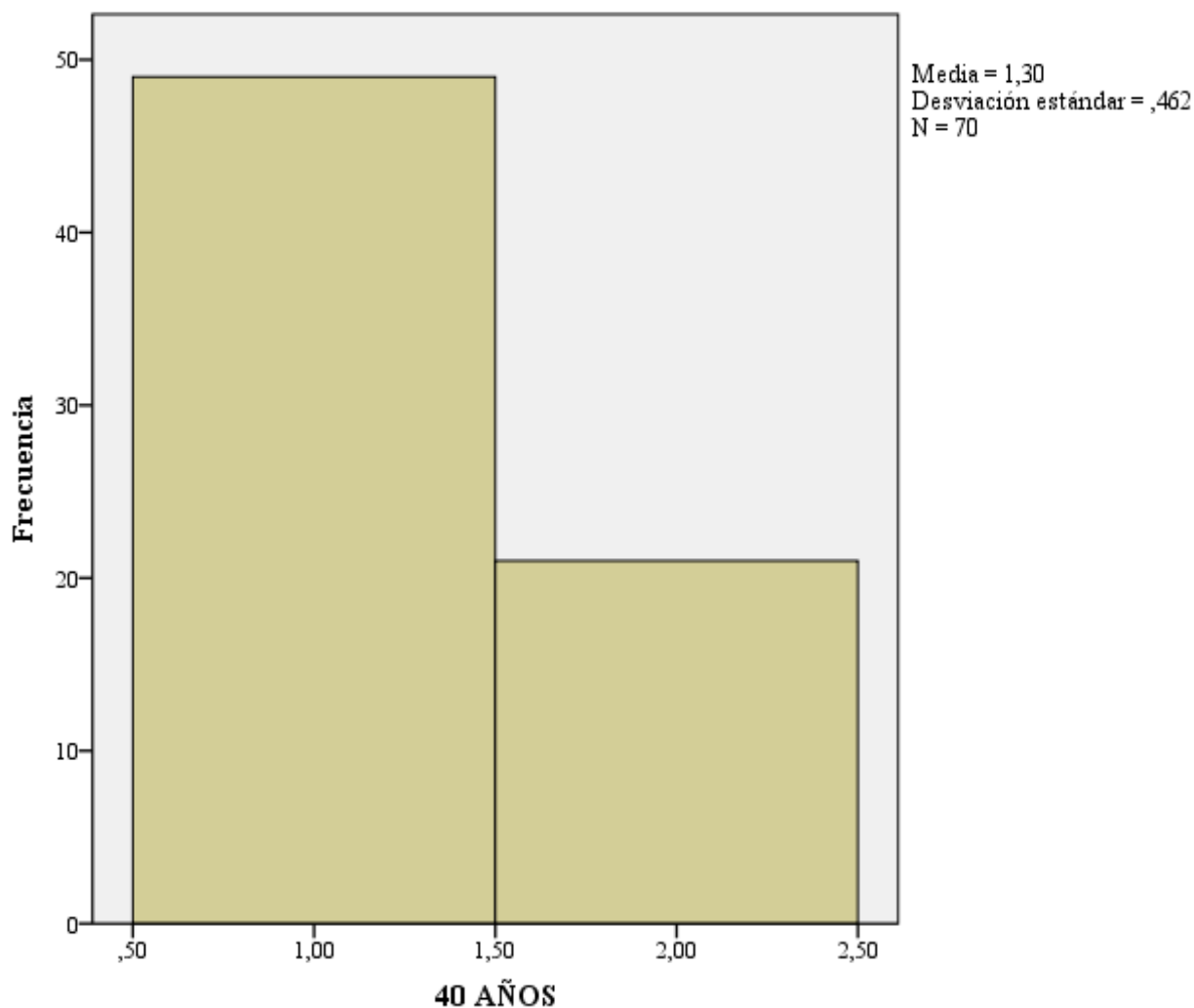


Figura 5. Distribución de los trabajadores según la variable Edad

Fuente: Elaboración propia

También se separó los resultados de la variable Edad por grupos (Hasta 40 años y Mayores de 40 años) y se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la demostración de la normalidad de la prueba, en cada grupo en función a las dimensiones.

Como la dimensión Condiciones de Trabajo, no resultó normal en el grupo de Hasta 40 años y, la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social tampoco tiene una distribución normal para el grupo Mayores de 40 años, se optó por un análisis no paramétrico para poder determinar si la relación entre las variable y las dimensiones de Satisfacción Laboral es relevante a nivel estadístico. Los resultados del análisis se presentan en dos tablas distintas (Tabla 15 y la Tabla 16).

Tabla 15

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

|                                    |                     | SignTar           | CondTbjo          | RecSocPe            | BenEcon           |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| N                                  |                     | 49                | 49                | 49                  | 49                |
| Parámetros normales <sup>b,c</sup> | Media               | 30.9592           | 33.7347           | 18.0612             | 20.2041           |
|                                    | Desviación estándar | 3.57048           | 4.61328           | 3.50837             | 2.38903           |
| Máximas diferencias extremas       | Absoluta            | .117              | .135              | .095                | .119              |
|                                    | Positivo            | .100              | .135              | .058                | .087              |
|                                    | Negativo            | -.117             | -.096             | -.095               | -.119             |
| Estadístico de prueba              |                     | .117              | .135              | .095                | .119              |
| Sig. asintótica (bilateral)        |                     | ,092 <sup>d</sup> | ,026 <sup>d</sup> | ,200 <sup>d,e</sup> | ,080 <sup>d</sup> |

a. 40 AÑOS = Hasta 40 años

b. La distribución de prueba es normal.

c. Se calcula a partir de datos.

d. Corrección de significación de Lilliefors.

e. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

*Nota.* Se puede concluir que las dimensiones Significación de la Tarea, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos, siguen una distribución normal.

Tabla 16

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

|                                    |                        | SignTar           | CondTbjo          | RecSocPe          | BenEcon           |
|------------------------------------|------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N                                  |                        | 21                | 21                | 21                | 21                |
| Parámetros normales <sup>b,c</sup> | Media                  | 30.4286           | 30.6667           | 18.1429           | 20.0476           |
|                                    | Desviación<br>estándar | 3.37004           | 4.06612           | 2.83347           | 1.88351           |
| Máximas diferencias<br>extremas    | Absoluta               | .158              | .184              | .194              | .177              |
|                                    | Positivo               | .098              | .184              | .109              | .177              |
|                                    | Negativo               | -.158             | -.096             | -.194             | -.109             |
| Estadístico de prueba              |                        | .158              | .184              | .194              | .177              |
| Sig. asintótica (bilateral)        |                        | ,183 <sup>d</sup> | ,061 <sup>d</sup> | ,038 <sup>d</sup> | ,086 <sup>d</sup> |

a. 40 AÑOS = Mayor de 40 años

b. La distribución de prueba es normal.

c. Se calcula a partir de datos.

d. Corrección de significación de Lilliefors.

*Nota.* Se puede concluir que las dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de trabajo y Beneficios Económicos, siguen una distribución normal.

Entonces, una vez que se conoce que las muestras son de libre distribución, se procede a realizar la prueba de contraste de hipótesis, en este caso, se utiliza la U de Mann-Whitney, ya que se trata de dos muestras independientes con variables cuantitativas (Hasta 40 años y Mayores de 40 años). Los resultados del análisis se presentan en dos tablas distintas (Tabla 17 y Tabla 18).

La primera de ellas muestra los resultados descriptivos para los dos grupos analizados, siendo posible identificar el rango promedio en la variable Edad de ambos grupos. En este caso, las personas de Hasta 40 años obtienen un mayor rango en Edad, lo que equivale una mayor puntuación para ese grupo en las dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo y Beneficios Económicos. Sin embargo, en la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social, quien tiene un mayor rango de edad es el grupo Mayores de 40 años (35,74) frente al

obtenido por los que tienen Hasta 40 años (35,40). No obstante, para conocer si esas diferencias iniciales son significativas debe observarse la Tabla 18.

Tabla 17

*Rangos de Edad*

|          | 40 AÑOS          | N  | Rango promedio | Suma de rangos |
|----------|------------------|----|----------------|----------------|
| SignTar  | Hasta 40 años    | 49 | 36,50          | 1788,50        |
|          | Mayor de 40 años | 21 | 33,17          | 696,50         |
|          | Total            | 70 |                |                |
| CondTbjo | Hasta 40 años    | 49 | 39,49          | 1935,00        |
|          | Mayor de 40 años | 21 | 26,19          | 550,00         |
|          | Total            | 70 |                |                |
| RecSocPe | Hasta 40 años    | 49 | 35,40          | 1734,50        |
|          | Mayor de 40 años | 21 | 35,74          | 750,50         |
|          | Total            | 70 |                |                |
| BenEcon  | Hasta 40 años    | 49 | 36,23          | 1775,50        |
|          | Mayor de 40 años | 21 | 33,79          | 709,50         |
|          | Total            | 70 |                |                |

Fuente: Elaboración propia

Teniendo como resultado en la segunda tabla, que existe una diferencia significativa en la percepción que tienen las personas de los grupos Hasta 40 años y Mayores de 40 años, favoreciendo esta diferencia al segundo grupo, en la medida que el nivel de significación se encuentra por debajo de  $p: 0,05$  ( $U$  Mann-Whitney=319,  $p=0,012 < 0,05$ ), respecto a la dimensión Condiciones de Trabajo. Lo cual revela que la edad determina diferencias significativas en las dimensiones de Satisfacción Laboral, específicamente, en Condiciones de Trabajo. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18

*Estadísticos de prueba*

|                             | SignTar | CondTbjo | RecSocPe | BenEcon |
|-----------------------------|---------|----------|----------|---------|
| U de Mann-Whitney           | 465,500 | 319,000  | 509,500  | 478,500 |
| W de Wilcoxon               | 696,500 | 550,000  | 1734,500 | 709,500 |
| Z                           | -,631   | -2,517   | -,064    | -,467   |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,528    | ,012     | ,949     | ,641    |

a. Variable de agrupación: 40 AÑOS

Fuente: Elaboración propia

La siguiente variable sociodemográfica es Género, analizada mediante la Prueba de Kolmogorov-Smirnov, comprobándose que la muestra es de libre distribución ya que  $p$  es estadísticamente significativa, como se aprecia en la Tabla 19 (Kolmogórov-Smirnov,  $p = 0.000$ ) y por tanto, se comprueba que se acepta la hipótesis alterna, debido a que no hay homogeneidad entre la distribución de la variable analizada y la distribución normal.

Tabla 19

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

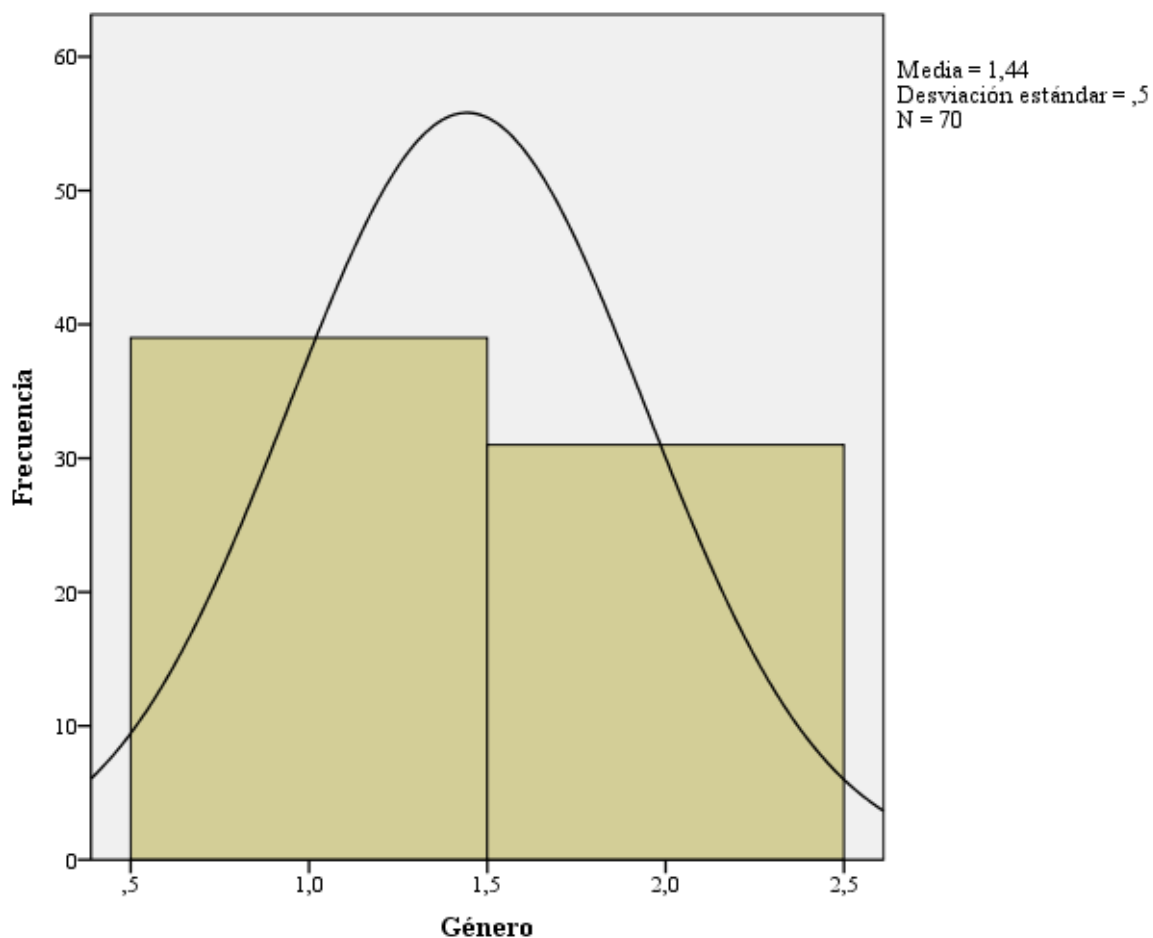
|                                    |                     | Género            |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|
| N                                  |                     | 70                |
| Parámetros normales <sup>a,b</sup> | Media               | 1,44              |
|                                    | Desviación estándar | ,500              |
| Máximas diferencias extremas       | Absoluta            | ,369              |
|                                    | Positivo            | ,369              |
|                                    | Negativo            | -,310             |
| Estadístico de prueba              |                     | ,369              |
| Sig. asintótica (bilateral)        |                     | ,000 <sup>c</sup> |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. El nivel de significación es igual a 0,000.



*Figura 6.* Distribución de los trabajadores según la variable Género

Fuente: Elaboración propia

Se separó los resultados de la variable Género por grupos (Femenino y Masculino) y se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la demostración de la normalidad de la prueba, en cada grupo en función a las dimensiones.

Así pues, los resultados de la prueba identificaron que las dimensiones Condiciones de Trabajo y Reconocimiento Personal y/o Social, no mantienen una distribución normal en ambos grupos, por tanto, se optó por un análisis no paramétrico. Los resultados del análisis se presentan en dos tablas distintas (Tabla 20 y la Tabla 21).

Tabla 20

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

|                                    |                     | SignTar             | CondTbjo          | RecSocPe          | BenEcon           |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N                                  |                     | 39                  | 39                | 39                | 39                |
| Parámetros normales <sup>b,c</sup> | Media               | 30.7949             | 33.0256           | 18.2821           | 20.2051           |
|                                    | Desviación estándar | 3.61415             | 4.48088           | 3.36349           | 2.39714           |
| Máximas diferencias extremas       | Absoluta            | .112                | .143              | .149              | .129              |
|                                    | Positivo            | .067                | .143              | .092              | .129              |
|                                    | Negativo            | -.112               | -.087             | -.149             | -.107             |
| Estadístico de prueba              |                     | .112                | .143              | .149              | .129              |
| Sig. asintótica (bilateral)        |                     | ,200 <sup>d,e</sup> | ,042 <sup>d</sup> | ,030 <sup>d</sup> | ,101 <sup>d</sup> |

a. Género = Femenino

b. La distribución de prueba es normal.

c. Se calcula a partir de datos.

d. Corrección de significación de Lilliefors.

e. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

*Nota.* Se puede concluir que las dimensiones Significación de la Tarea y Beneficios Económicos, siguen una distribución normal.

Tabla 21

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

|                                    |                     | SignTar             | CondTbjo          | RecSocPe          | BenEcon           |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N                                  |                     | 31                  | 31                | 31                | 31                |
| Parámetros normales <sup>b,c</sup> | Media               | 30.8065             | 32.5484           | 17.8387           | 20.0968           |
|                                    | Desviación estándar | 3.40019             | 4.91147           | 3.25675           | 2.05515           |
| Máximas diferencias extremas       | Absoluta            | .121                | .172              | .173              | .137              |
|                                    | Positivo            | .098                | .172              | .092              | .137              |
|                                    | Negativo            | -.121               | -.114             | -.173             | -.126             |
| Estadístico de prueba              |                     | .121                | .172              | .173              | .137              |
| Sig. asintótica (bilateral)        |                     | ,200 <sup>d,e</sup> | ,020 <sup>d</sup> | ,019 <sup>d</sup> | ,147 <sup>d</sup> |

a. Género = Masculino

b. La distribución de prueba es normal.

c. Se calcula a partir de datos.

d. Corrección de significación de Lilliefors.

e. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

*Nota.* Se puede concluir que las dimensiones Significación de la Tarea y Beneficios Económicos, siguen una distribución normal.

Como las muestras son de libre distribución (Femenino y Masculino), se procede a realizar la prueba U de Mann-Whitney. Como se muestra en la Tabla 22, las mujeres obtienen mayores puntajes en las dimensiones Condiciones de Trabajo, Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos. Sin embargo, los varones obtienen mayor puntaje en la dimensión Significación de la Tarea.

Tabla 22

*Rangos de Género*

|          | Género    | N  | Rango promedio | Suma de rangos |
|----------|-----------|----|----------------|----------------|
| SignTar  | Femenino  | 39 | 35,22          | 1373,50        |
|          | Masculino | 31 | 35,85          | 1111,50        |
|          | Total     | 70 |                |                |
| CondTbjo | Femenino  | 39 | 36,67          | 1430,00        |
|          | Masculino | 31 | 34,03          | 1055,00        |
|          | Total     | 70 |                |                |
| RecSocPe | Femenino  | 39 | 36,76          | 1433,50        |
|          | Masculino | 31 | 33,92          | 1051,50        |
|          | Total     | 70 |                |                |
| BenEcon  | Femenino  | 39 | 35,83          | 1397,50        |
|          | Masculino | 31 | 35,08          | 1087,50        |
|          | Total     | 70 |                |                |

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, mediante el estadístico U de Mann-Whitney, se determina que no existen diferencias significativas en la percepción que tienen los hombres y mujeres en cuanto a las cuatro dimensiones de Satisfacción Laboral estudiadas, puesto que los valores de p son mayores de 0.05, como se observa en la Tabla 23. Esto revela que el género no determina diferencias significativas en las dimensiones, por consiguiente, se acepta la hipótesis nula.

Tabla 23

*Estadísticos de prueba*

|                             | SignTar  | CondTbjo | RecSocPe | BenEcon  |
|-----------------------------|----------|----------|----------|----------|
| U de Mann-Whitney           | 593,500  | 559,000  | 555,500  | 591,500  |
| W de Wilcoxon               | 1373,500 | 1055,000 | 1051,500 | 1087,500 |
| Z                           | -,131    | -,540    | -,583    | -,155    |
| Sig. asintótica (bilateral) | ,896     | ,589     | ,560     | ,876     |

a. Variable de agrupación: Género

Fuente: Elaboración propia

Al analizar la normalidad, los resultados del análisis de Kolmogorov-Smirnov indicaron que, en la variable sociodemográfica Carga Familiar, el nivel de significancia es menor de 0.05 ( $p = 0.000$ ), lo cual quiere decir que la significancia está más allá del 95% de agrupamiento, indicando que esos datos se encuentran en la zona de rechazo, por tanto rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna porque hay diferencias entre las distribuciones.

Tabla 24

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

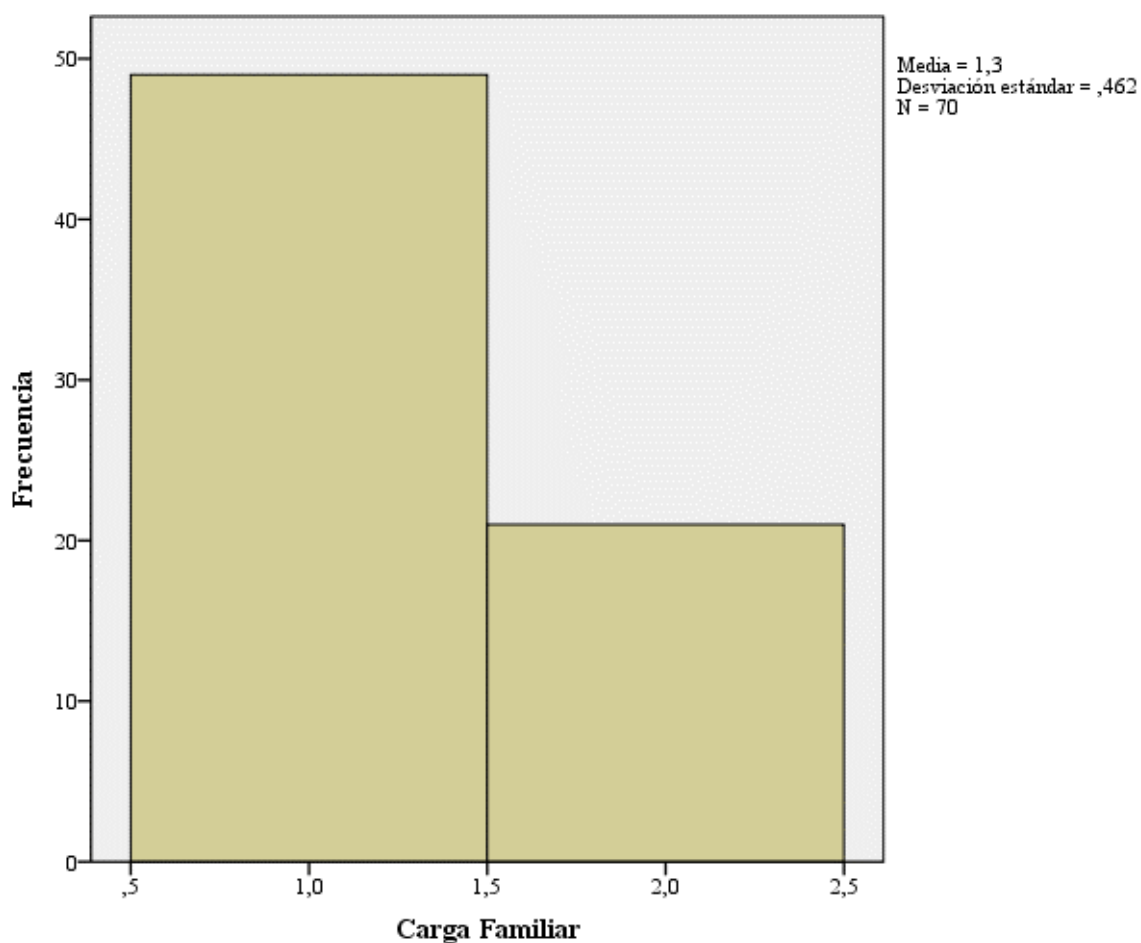
|                                    |                     | Carga             |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|
| N                                  |                     | 70                |
| Parámetros normales <sup>a,b</sup> | Media               | 1,30              |
|                                    | Desviación estándar | ,462              |
| Máximas diferencias extremas       | Absoluta            | ,442              |
|                                    | Positivo            | ,442              |
|                                    | Negativo            | -,258             |
| Estadístico de prueba              |                     | ,442              |
| Sig. asintótica (bilateral)        |                     | ,000 <sup>c</sup> |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

*Nota.* El nivel de significación es igual a 0,000.



*Figura 7.* Distribución de los trabajadores según la variable Carga Familiar

Fuente: Elaboración propia

También se separó los resultados de la variable Carga Familiar por grupos (Si y No) y se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la demostración de la normalidad de la prueba, en cada grupo en función a las dimensiones. Los resultados de la prueba identificaron que las dimensiones Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos no siguen una distribución normal para el grupo Si. Además, para el grupo No, es solo la dimensión Beneficios Económicos quien no sigue una distribución normal. En consecuencia, se optó por un análisis estadístico de los datos para la comparación del tipo no paramétrico. Los resultados del análisis se presentan en dos tablas distintas (Tabla 25 y la Tabla 26).

Tabla 25

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

|                                    |                     | SignTar             | CondTbjo          | RecSocPe          | BenEcon           |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N                                  |                     | 49                  | 49                | 49                | 49                |
| Parámetros normales <sup>b,c</sup> | Media               | 31.0408             | 32.8776           | 18.1633           | 20.3061           |
|                                    | Desviación estándar | 3.36625             | 4.36670           | 3.07101           | 2.24726           |
| Máximas diferencias extremas       | Absoluta            | .087                | .115              | .138              | .146              |
|                                    | Positivo            | .076                | .115              | .096              | .146              |
|                                    | Negativo            | -.087               | -.091             | -.138             | -.081             |
| Estadístico de prueba              |                     | .087                | .115              | .138              | .146              |
| Sig. asintótica (bilateral)        |                     | ,200 <sup>d,e</sup> | ,103 <sup>d</sup> | ,021 <sup>d</sup> | ,011 <sup>d</sup> |

a. Carga = Si

b. La distribución de prueba es normal.

c. Se calcula a partir de datos.

d. Corrección de significación de Lilliefors.

e. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

*Nota.* Se puede concluir que las dimensiones Significación de la Tarea y Condiciones de Trabajo, siguen una distribución normal.

Tabla 26

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

|                                    |                     | SignTar             | CondTbjo            | RecSocPe          | BenEcon           |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| N                                  |                     | 21                  | 21                  | 21                | 21                |
| Parámetros normales <sup>b,c</sup> | Media               | 30.2381             | 32.6667             | 17.9048           | 19.8095           |
|                                    | Desviación estándar | 3.80664             | 5.36035             | 3.85882           | 2.22753           |
| Máximas diferencias extremas       | Absoluta            | .103                | .142                | .168              | .201              |
|                                    | Positivo            | .091                | .142                | .103              | .115              |
|                                    | Negativo            | -.103               | -.083               | -.168             | -.201             |
| Estadístico de prueba              |                     | .103                | .142                | .168              | .201              |
| Sig. asintótica (bilateral)        |                     | ,200 <sup>d,e</sup> | ,200 <sup>d,e</sup> | ,125 <sup>d</sup> | ,027 <sup>d</sup> |

a. Carga = No

b. La distribución de prueba es normal.

c. Se calcula a partir de datos.

d. Corrección de significación de Lilliefors.

e. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

*Nota.* Se puede concluir que las dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo y Reconocimiento Personal y/o Social, siguen una distribución normal.

Debido a estos resultados se asume que los análisis estadísticos de los datos para la comparación son del tipo no-paramétrico, en este caso también se utilizará la prueba U de Mann-Whitney, la cual evaluó que no se cumple el supuesto de normalidad. Como se puede apreciar en la Tabla 27, quienes Si tienen Carga Familiar obtienen mayores puntajes en todas las dimensiones.

Tabla 27

*Rangos de Carga Familiar*

| Carga    |       | N  | Rango promedio | Suma de rangos |
|----------|-------|----|----------------|----------------|
| SignTar  | Si    | 49 | 36.73          | 1800.00        |
|          | No    | 21 | 32.62          | 685.00         |
|          | Total | 70 |                |                |
| CondTbjo | Si    | 49 | 35.96          | 1762.00        |
|          | No    | 21 | 34.43          | 723.00         |
|          | Total | 70 |                |                |
| RecSocPe | Si    | 49 | 35.93          | 1760.50        |
|          | No    | 21 | 34.50          | 724.50         |
|          | Total | 70 |                |                |
| BenEcon  | Si    | 49 | 36.19          | 1773.50        |
|          | No    | 21 | 33.88          | 711.50         |
|          | Total | 70 |                |                |

Fuente: Elaboración propia

El análisis comparativo mediante la prueba U de Mann-Whitney por Carga Familiar para cada una de las dimensiones asociadas de Satisfacción Laboral, no arroja diferencias estadísticamente significativas (Tabla 28), porque en todas las comparaciones  $p > 0,05$ ; en Significación de la tarea (U Mann-Whitney=454,  $p=0,436 > 0,05$ ), en Condiciones de Trabajo (U Mann-Whitney=492,  $p=0,772 > 0,05$ ), en Reconocimiento Social y/o Personal (U Mann-Whitney=493,  $p=0,787 > 0,05$ ) y en Beneficios Económicos (U Mann-Whitney=480.5,  $p=0,065 > 0,05$ ). Esto revela que la Carga Familiar no determina diferencias significativas en las dimensiones de Satisfacción Laboral, aceptándose la hipótesis nula.

Tabla 28

*Estadísticos de prueba*

|                             | SignTar | CondTbjo | RecSocPe | BenEcon |
|-----------------------------|---------|----------|----------|---------|
| U de Mann-Whitney           | 454.000 | 492.000  | 493.500  | 480.500 |
| W de Wilcoxon               | 685.000 | 723.000  | 724.500  | 711.500 |
| Z                           | -.779   | -.290    | -.271    | -.441   |
| Sig. asintótica (bilateral) | .436    | .772     | .787     | .659    |

a. Variable de agrupación: Carga

Fuente: Elaboración propia

En el caso de la variable Tiempo de servicio, también se intentó buscar un punto de quiebre para saber si había diferencia en las edades y no se encontró dicha diferencia en los grupos de antigüedad creados, 18 meses, 24 meses, 12 meses, 4 meses y 5 meses. Sin embargo, los grupos creados para 6 meses se acercan más al nivel de significación de 0.05.

Por último, para conocer la normalidad de las distribuciones de la variable Tiempo de servicio, empleamos la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Los resultados se muestran en la Tabla 29, en donde puede verse que, la significación estadística del estadístico de Kolmogorov-Smirnov es de ( $p < 0.000$ ) para la variable y dado que la probabilidad del estadístico de contraste es reducida, muy por debajo de 0,05, podemos aceptar que la muestra no se distribuye normalmente, ya que se identificaron diferencias con un 95% de confianza. En consecuencia, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 29

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

|                                    |                     | Categorías        |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|
| N                                  |                     | 70                |
| Parámetros normales <sup>a,b</sup> | Media               | 1.8000            |
|                                    | Desviación estándar | .40289            |
| Máximas diferencias extremas       | Absoluta            | .490              |
|                                    | Positivo            | .310              |
|                                    | Negativo            | -.490             |
| Estadístico de prueba              |                     | .490              |
| Sig. asintótica (bilateral)        |                     | ,000 <sup>c</sup> |

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota. El nivel de significación es igual a 0,000.

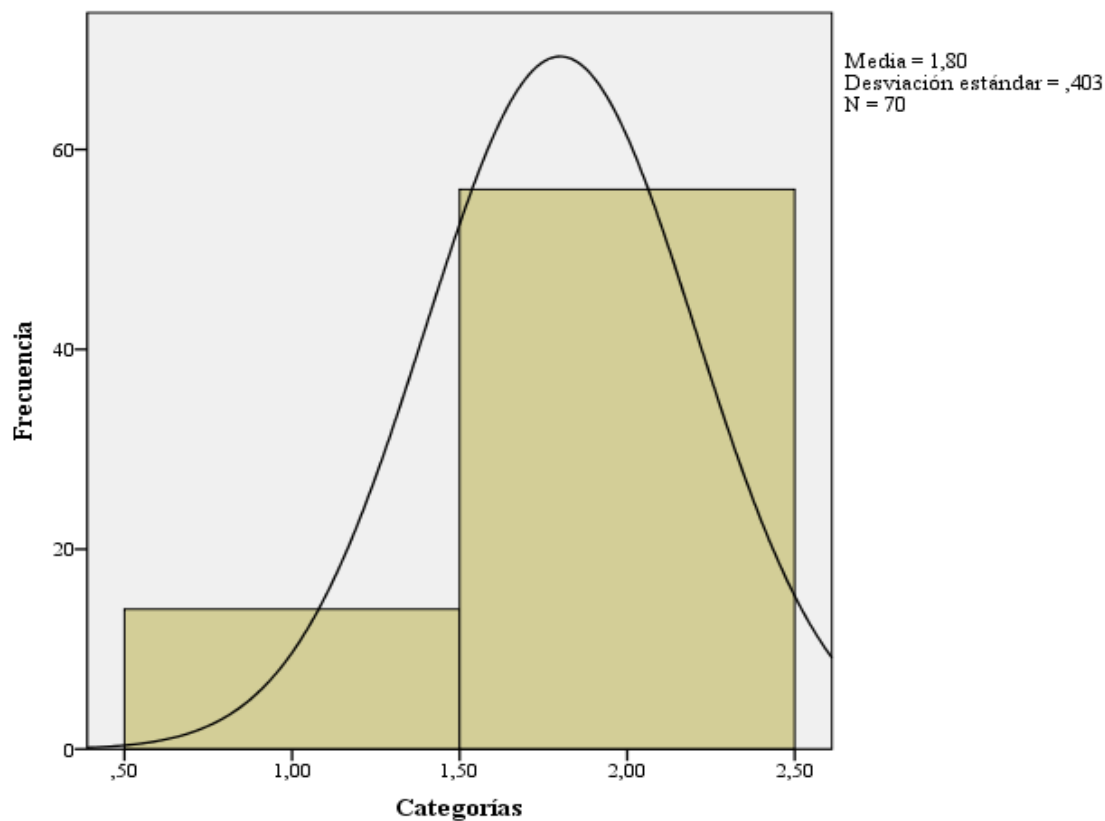


Figura 8. Distribución de los trabajadores según la variable Tiempo de servicio.

Fuente: Elaboración propia

También se separó los resultados de la variable Tiempo de servicio por grupos (Hasta 6 meses y Mayor de 6 meses) y se utilizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para la demostración de la normalidad de la prueba, en cada grupo en función a las dimensiones.

Como las dimensiones Condiciones de Trabajo y Beneficios Económicos no resultaron normales en el grupo de Hasta 6 meses y la dimensión Reconocimiento Personal y/o Social tampoco tiene una distribución normal para el grupo Mayor de 6 meses, se optó por un análisis no paramétrico. Los resultados del análisis se presentan en dos tablas distintas (Tabla N° 30 y la Tabla N° 31).

Tabla 30

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

|                                    |                     | SignTar             | CondTbjo          | RecSocPe            | BenEcon           |
|------------------------------------|---------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|
| N                                  |                     | 14                  | 14                | 14                  | 14                |
| Parámetros normales <sup>b,c</sup> | Media               | 29.3571             | 32.6429           | 17.5714             | 19.7143           |
|                                    | Desviación estándar | 3.77455             | 3.87511           | 3.50196             | 1.97790           |
| Máximas diferencias extremas       | Absoluta            | .162                | .249              | .126                | .236              |
|                                    | Positivo            | .162                | .249              | .126                | .236              |
|                                    | Negativo            | -.115               | -.115             | -.113               | -.129             |
| Estadístico de prueba              |                     | .162                | .249              | .126                | .236              |
| Sig. asintótica (bilateral)        |                     | ,200 <sup>d,e</sup> | ,019 <sup>d</sup> | ,200 <sup>d,e</sup> | ,034 <sup>d</sup> |

a. Categorías = Hasta 6 meses

b. La distribución de prueba es normal.

c. Se calcula a partir de datos.

d. Corrección de significación de Lilliefors.

e. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

*Nota.* Se puede concluir que las dimensiones Significación de la Tarea y Reconocimiento Personal y/o Social, siguen una distribución normal.

Tabla 31

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

|                                    |                     | SignTar           | CondTbjo            | RecSocPe          | BenEcon           |
|------------------------------------|---------------------|-------------------|---------------------|-------------------|-------------------|
| N                                  |                     | 56                | 56                  | 56                | 56                |
| Parámetros normales <sup>b,c</sup> | Media               | 31.1607           | 32.8571             | 18.2143           | 20.2679           |
|                                    | Desviación estándar | 3.36169           | 4.85210             | 3.26811           | 2.30013           |
| Máximas diferencias extremas       | Absoluta            | .106              | .099                | .149              | .118              |
|                                    | Positivo            | .096              | .097                | .090              | .118              |
|                                    | Negativo            | -.106             | -.099               | -.149             | -.114             |
| Estadístico de prueba              |                     | .106              | .099                | .149              | .118              |
| Sig. asintótica (bilateral)        |                     | ,179 <sup>d</sup> | ,200 <sup>d,e</sup> | ,004 <sup>d</sup> | ,051 <sup>d</sup> |

a. Categorías = Mayor de 6 meses

b. La distribución de prueba es normal.

c. Se calcula a partir de datos.

d. Corrección de significación de Lilliefors.

e. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

*Nota.* Se puede concluir que las dimensiones Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo y Beneficios Económicos, siguen una distribución normal.

Entonces, una vez que se conoce que las muestras son de libre distribución, se aplicó la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney, ya que se trata de dos muestras independientes (Hasta 6 meses y Mayor de 6 meses). Como se puede observar en la Tabla 32, el grupo que lleva más de 6 meses laborando en la empresa obtiene puntuaciones más altas en todas las dimensiones.

Tabla 32

*Rangos de Tiempo de servicio*

| Categorías |                  | N  | Rango promedio | Suma de rangos |
|------------|------------------|----|----------------|----------------|
| SignTar    | Hasta 6 meses    | 14 | 26.61          | 372.50         |
|            | Mayor de 6 meses | 56 | 37.72          | 2112.50        |
|            | Total            | 70 |                |                |
| CondTbjo   | Hasta 6 meses    | 14 | 35.32          | 494.50         |
|            | Mayor de 6 meses | 56 | 35.54          | 1990.50        |
|            | Total            | 70 |                |                |
| RecSocPe   | Hasta 6 meses    | 14 | 31.18          | 436.50         |
|            | Mayor de 6 meses | 56 | 36.58          | 2048.50        |
|            | Total            | 70 |                |                |
| BenEcon    | Hasta 6 meses    | 14 | 30.96          | 433.50         |
|            | Mayor de 6 meses | 56 | 36.63          | 2051.50        |
|            | Total            | 70 |                |                |

Fuente: Elaboración propia

Según lo mostrado Tabla 33, se puede observar que no existen diferencias significativas en la percepción de quienes llevan trabajando alrededor de 6 meses y quienes tienen más de 6 meses trabajando, con respecto a las dimensiones de Satisfacción Laboral, ya que los valores de las probabilidades asociadas son superiores al 0.05 que se utiliza como margen de error. Este resultado revela que el Tiempo de servicio no determina diferencias significativas en las dimensiones de Satisfacción Laboral, lo tanto, se retiene la hipótesis nula.

Tabla 33

*Estadísticos de prueba*

|                             | SignTar | CondTbjo | RecSocPe | BenEcon |
|-----------------------------|---------|----------|----------|---------|
| U de Mann-Whitney           | 267.500 | 389.500  | 331.500  | 328.500 |
| W de Wilcoxon               | 372.500 | 494.500  | 436.500  | 433.500 |
| Z                           | -1.837  | -.037    | -.893    | -.943   |
| Sig. asintótica (bilateral) | .066    | .971     | .372     | .346    |

a. Variable de agrupación: Tiempo

Fuente: Elaboración propia

En el análisis comparativo realizado mediante la prueba U de Mann-Whitney por Edad, Género, Carga Familiar y Tiempo de servicio para cada uno de los factores asociados a Satisfacción Laboral arroja una diferencia estadísticamente significativa en Edad, a favor del grupo Mayores de 40 años en la dimensión Condiciones de Trabajo ( $p=0,012<0,05$ ), aceptándose la hipótesis alterna: Sí existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de Satisfacción Laboral en función de la Edad (Hasta 40 años-Mayores de 40 años) de los participantes del Cultivo de uva, en este caso y rechazándose la hipótesis nula: No existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de Satisfacción Laboral en función de la Edad (Hasta 40 años-Mayores de 40 años) de los participantes del Cultivo de uva.

Asimismo, no se encontraron diferencias estadísticamente significativas en ninguna de las dimensiones cuando se hizo la comparación por Género, Carga Familiar y Tiempo de servicio, por lo que se aceptan las siguientes hipótesis nulas planteadas, que establecen que no existen diferencias significativas: H0: No existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de Satisfacción Laboral en función del Género (Femenino-Masculino) de los participantes del Cultivo de uva; H0: No existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de Satisfacción Laboral en función de la Carga Familiar (Si-No) de los participantes del Cultivo de uva; H0: No existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de Satisfacción Laboral en función del Tiempo de servicio (Hasta 6 meses-Mayores de 6 meses) de los participantes del Cultivo de uva. Rechándose las siguientes hipótesis alternas, en este orden: Ha: Sí existen diferencias estadísticamente significativas en

las dimensiones de Satisfacción Laboral en función de la Género (Femenino-Masculino) de los participantes del Cultivo de uva; Ha: Sí existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de Satisfacción Laboral en función de la de la Carga Familiar (Si-No) de los participantes del Cultivo de uva; Ha: Sí existen diferencias estadísticamente significativas en las dimensiones de Satisfacción Laboral en función de del Tiempo de servicio (Hasta 6 meses-Mayores de 6 meses) de los participantes del Cultivo de uva.

En referencia a la variable Rotación de personal se ha realizado un análisis para identificar el índice de rotación de dicha empresa y a la vez comprender el motivo por el cual los trabajadores de campo se desvinculan de ella. Definiendo esta variable, Chiavenato (2000) nos dice que es la fluctuación entre una organización y el ambiente que se define por el volumen de personas que ingresan en la organización y las que salen de ella.

Al tomar como referencia los datos de la empresa se puede apreciar que, se producen mayormente retiros sin avisar (60%), seguido de retiros por bajo rendimiento (30%) y finalmente a retiros por despido que da un porcentaje de 10%. Mediante una consulta que se le hizo al coordinador del área de Gestión Humana se aclaró que los retiros del personal se deben por diferentes motivos: por salud, capacitación que garantiza mejores resultados, mejora en aspectos interpersonales del trabajador, por cercanía a su familia y finalmente por el sueldo.

Para el análisis del índice de rotación de personal de los años 2015 y 2016, la población tomada fue de acuerdo a los datos de Ingresos y Retiros de los trabajadores del cultivo de uva, en la cual identificamos en qué año se obtuvo un nivel mayor de rotación. Los resultados con el porcentaje mensual y el promedio anual se muestran detalladamente a continuación en la Tabla 34.

Tabla 34

*Rotación del Cultivo de Uva 2015*

| 2015       | Total        |          |         | Índice de rotación |
|------------|--------------|----------|---------|--------------------|
|            | Trabajadores | Ingresos | Retiros |                    |
| ENERO      | 206          | 22       | 128     | 36.41%             |
| FEBRERO    | 157          | 20       | 89      | 34.71%             |
| MARZO      | 47           | 5        | 35      | 42.55%             |
| ABRIL      | 32           | 5        | 20      | 39.06%             |
| MAYO       | 23           | 0        | 14      | 30.43%             |
| JUNIO      | 68           | 10       | 55      | 47.79%             |
| JULIO      | 150          | 50       | 82      | 44.00%             |
| AGOSTO     | 433          | 176      | 286     | 53.35%             |
| SEPTIEMBRE | 377          | 160      | 197     | 47.35%             |
| OCTUBRE    | 200          | 0        | -       | 00.00%             |
| NOVIEMBRE  | 372          | 80       | 227     | 41.26%             |
| DICIEMBRE  | 406          | 87       | 193     | 34.48%             |
| PROMEDIOS  |              | 51       | 111     | 37.62%             |

Fuente: Elaboración propia

Nota. Elaborado en base a los registros de personal proporcionados sobre año 2015

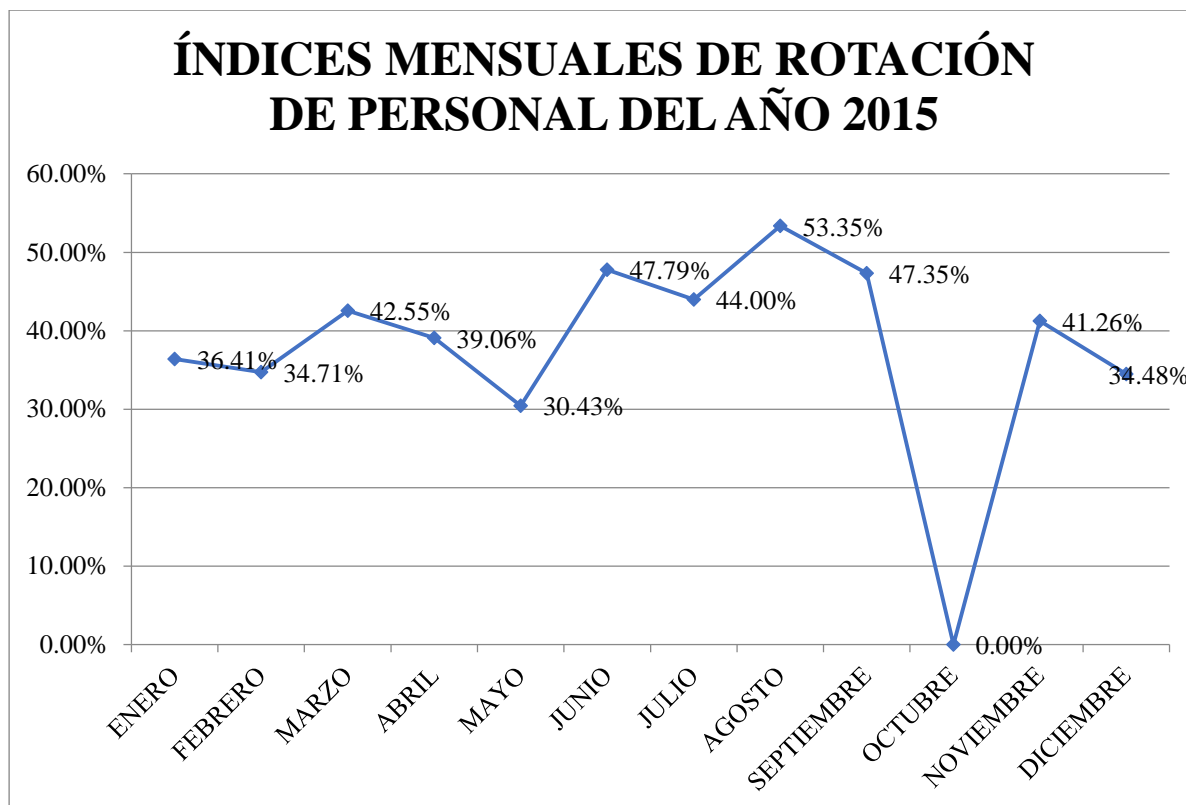


Figura 9. Índice de Rotación de Personal del año 2015.

Fuente: Elaboración propia

En la Figura 9 se observa que el porcentaje de rotación más alto fue de 53.35% en el mes de Agosto. Esto es debido a que en el mes anterior se termina con una de las actividades más fuertes como la poda y se empieza con otra actividad que se requiere mucha delicadeza llamada raleo, en ambas actividades se requiere de mucho esfuerzo físico, por lo cual hubo más retiros de trabajadores. mientras que, el porcentaje más bajo fue de 0.00% en el mes de Octubre en el cual se realiza la actividad de cosecha. El promedio de rotación para este año fue de 37.62% el cual es un porcentaje demasiado alto.

Tabla 35

*Rotación del Cultivo de Uva 2016*

| 2016      | Total        |          |         | Índice de rotación |
|-----------|--------------|----------|---------|--------------------|
|           | Trabajadores | Ingresos | Retiros |                    |
| ENERO     | 572          | 443      | 352     | 69.40%             |
| FEBRERO   | 562          | 210      | 222     | 38.43%             |
| MARZO     | 361          | 58       | 126     | 25.48%             |
| ABRIL     | 160          | 0        | 32      | 10.00%             |
| PROMEDIOS |              | 178      | 183     | 35.85%             |

Fuente: Elaboración propia

Nota. Elaborado en base a los registros de personal proporcionados sobre año 2016

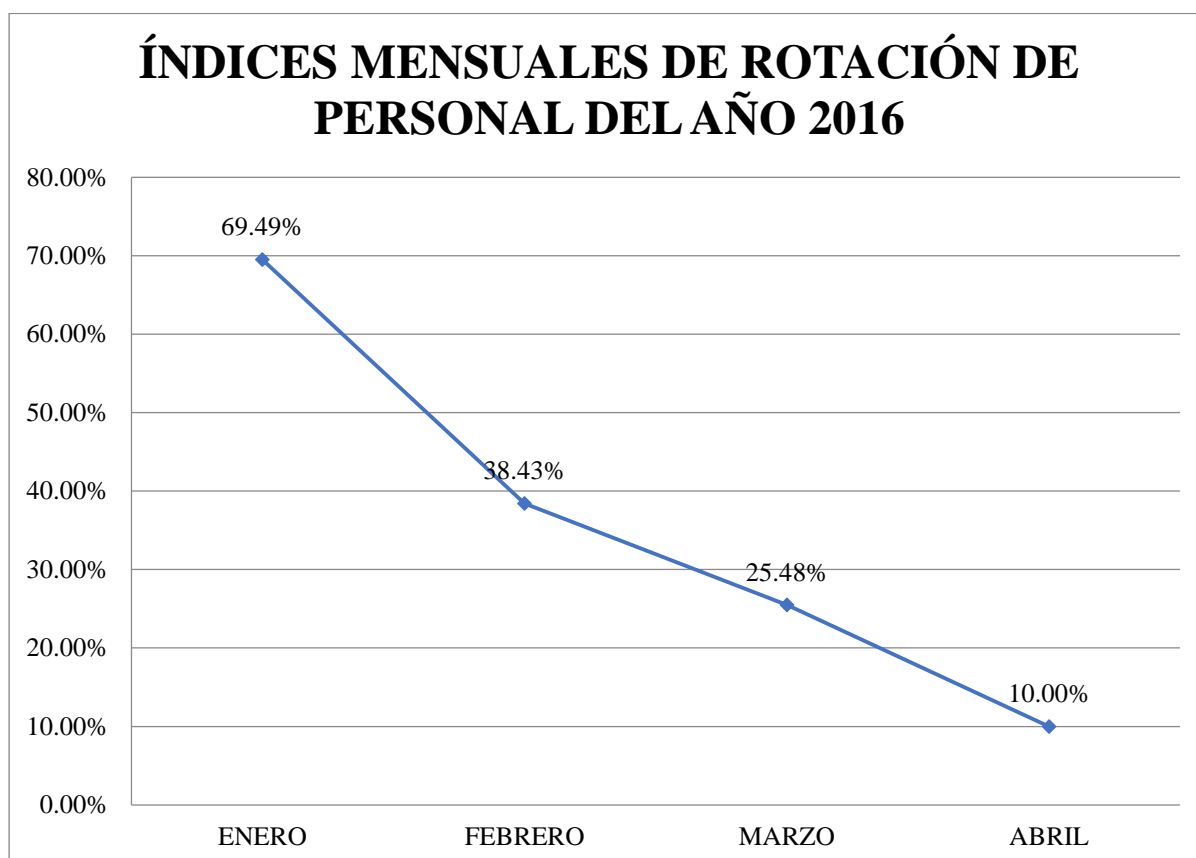


Figura 10. Índice de Rotación de Personal del año 2016

Fuente: Elaboración propia

En la Figura 10, se observa que el porcentaje de rotación más alto fue de 69.49% en el mes de Enero, relacionado con la actividad de Desbrote que es después de la cosecha, siendo esta la que se requiere un porcentaje más alto de trabajadores. El promedio de rotación para estos meses del año fue de 35.85% el cual es un porcentaje alto, por el momento.

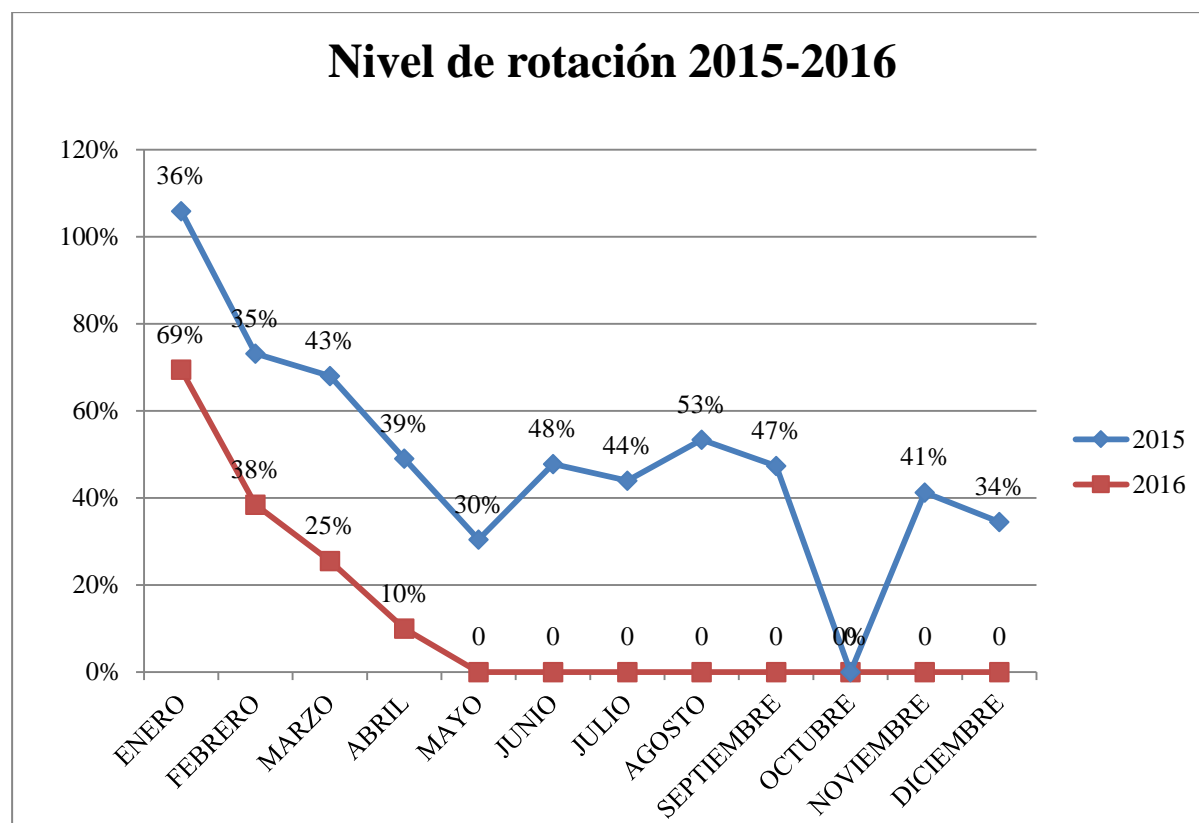


Figura 11. Comparación del Índice de Rotación de Personal del 2015 y 2016.

Fuente: Elaboración propia

En la Figura 11, observamos una diferencia significativa entre los años 2015 y 2016, comparando los cuatro primeros meses cada año se observa que en el primer año hubo un mayor índice de rotación y en el año 2016 se redujo la rotación, pero continúa siendo alto.

Comparando las siguientes tablas relacionadas a las actividades realizadas durante el año 2015 por los trabajadores de campo del Cultivo de Uva, se puede apreciar que la Tabla 38 presenta el índice más alto (48.23%) que pertenece a la actividad de Raleo, la cual es considerada como una de las actividades más fuertes. Seguido del índice 44.00% en el mes de Julio cuando se lleva a cabo la Poda, como se distingue en la Tabla 37. El tercer índice más elevado es 38.50%, cuando se ejecutan las actividades de desbrote, penduleo y sacado feminela,

durante los primeros seis meses, según la Tabla 36. Finalmente, el menor índice de rotación es de 25.25%, cuando se realiza la cosecha, según la Tabla 39.

Tabla 36

*Desbrote, penduleo, sacado feminela.*

| 2015     | Total<br>Trabajadores | Ingresos | Retiros | Índice de<br>rotación |
|----------|-----------------------|----------|---------|-----------------------|
| ENERO    | 206                   | 22       | 128     | 36.41%                |
| FEBRERO  | 157                   | 20       | 89      | 34.71%                |
| MARZO    | 47                    | 5        | 35      | 42.55%                |
| ABRIL    | 32                    | 5        | 20      | 39.06%                |
| MAYO     | 23                    | 0        | 14      | 30.43%                |
| JUNIO    | 68                    | 10       | 55      | 47.79%                |
| PROMEDIO | 89                    | 10       | 341     | 38.50%                |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 37

*Poda*

| 2015     | Total<br>Trabajadores | Ingresos | Retiros | Índice de<br>rotación |
|----------|-----------------------|----------|---------|-----------------------|
| JULIO    | 150                   | 50       | 82      | 44.00%                |
| PROMEDIO | 150                   | 50       | 82      | 44.00%                |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 38

*Raleo*

| 2015       | Total<br>Trabajadores | Ingresos | Retiros | Índice de<br>rotación |
|------------|-----------------------|----------|---------|-----------------------|
| JULIO      | 150                   | 50       | 82      | 44.00%                |
| SEPTIEMBRE | 377                   | 160      | 197     | 47.35%                |
| AGOSTO     | 433                   | 176      | 286     | 53.35%                |
| PROMEDIO   | 320                   | 129      | 188     | 48.23%                |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 39

*Cosecha*

| 2015      | Total<br>Trabajadores | Ingresos | Retiros | Índice de<br>rotación |
|-----------|-----------------------|----------|---------|-----------------------|
| OCTUBRE   | 200                   | 0        | -       | 0.00%                 |
| NOVIEMBRE | 372                   | 80       | 227     | 41.26%                |
| DICIEMBRE | 406                   | 87       | 193     | 34.48%                |
| PROMEDIO  | 326                   | 56       | 140     | 25.25%                |

Fuente: Elaboración propia

El cronograma de actividades del cultivo de uva se inicia por el Desbrote (consiste en eliminar brotes que puedan afectar el desarrollo de la planta) seguida por el Penduleo (consiste en bajar los brotes y racimos para una buena exposición y orden) y el Sacado feminele, estas tareas son la parte de la formación de la planta y se realizan los seis primeros meses del año.

Transcurridos estos meses siguen las labores más marcadas, empieza por la Poda (seleccionar las ramas fruteras que quedarán en la planta, eliminando las que no van de acuerdo a la formación del sistema de producción) esta actividad se considera una de las más fuertes y se realiza en el mes de Julio, después se realiza el Raleo (actividad realizada para lograr el número adecuado de bayas por racimo se realiza el Raleo Manual en donde realizan eliminación de bayas mediante una tijera), esta labor se desarrolla en los meses de Agosto y

Septiembre, considerándose una actividad fuerte y delicada que requiere un porcentaje más alto de trabajadores, por lo tanto, ambas labores necesitan de un mayor esfuerzo físico.

Por último, sigue la Cosecha la cual se ejecuta en los meses de octubre hasta diciembre, esta actividad tiene un mayor periodo de tiempo por tanto, precisa de una mayor cantidad de trabajadores, contratándose alrededor de 150 personas.

En el desarrollo de esta tesis se estudió la satisfacción laboral y la rotación laboral de los trabajadores de campo del cultivo.

## V. PROPUESTA

En este capítulo se detallarán las acciones que se plantean para cada factor y/o dimensión de Satisfacción Laboral estudiado, teniendo como base los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a dicha Empresa Agrícola. Considerándose que la dimensión Significación de la Tarea se encuentra en nivel Promedio y en las dimensiones restantes, Condiciones de Trabajo y Reconocimiento Personal y/o Social y Beneficios Económicos se destacó un nivel Satisfecho.

- Significación de la Tarea:

Para este factor, las acciones propuestas son las siguientes:

- **Satisfacción de las necesidades de los trabajadores:** Así como existe una relación directa entre la productividad de los trabajadores y las ganancias de la empresa, existe una relación entre su interés por las necesidades de los trabajadores y las ganancias. En la medida que sean satisfechas las necesidades de los trabajadores influirá directamente el desempeño de estos, por tanto, se recomienda mostrar mayor interés por dichas necesidades, considerando tanto su bienestar personal como laboral, lo cual incluye:

Mantener la conducta cortés habitual, la seguridad en el puesto (garantía de trabajo, para los que son trabajadores permanentes), el salario justo y las condiciones sanas y seguras de trabajo. Cuando no se presta atención a dichas necesidades, la falta de satisfacción puede impedir la productividad.

- **Generar programas de formación a jefes y supervisores:** En temas de resolución de conflictos, comunicación asertiva, delegación, disciplina, evaluación y confianza de modo que ambas partes aprendan a respaldarse mutuamente. Los jefes y supervisores lograrán que: Los trabajadores tomen en serio sus obligaciones, muestren sincera preocupación por el bienestar de la empresa e incluso representen a la empresa dentro de la comunidad.

A su vez, los trabajadores esperan de sus jefes y supervisores que: Presten atención a sus opiniones, valoren el trabajo bien hecho y provean retroalimentación sobre su desempeño, cumplan con las condiciones y términos laborales acordados y los traten de

forma constate y cortés. Estos programas, en general, permitirán que: Los jefes y supervisores transmitan a sus trabajadores su satisfacción por los resultados obtenidos, empatizar con ellos para que, en conjunto, creen condiciones necesarias para que puedan desarrollar bien sus labores.

Estos programas de capacitación mayormente serán dictados por psicólogos e ingenieros, el costo de estos programas para los jefes es entre S/. 4000.00 y S/. 6000.00 nuevos soles en un plazo de 6 meses, pagado por la empresa. Por otro lado, a los supervisores y trabajadores necesitan tomar cursos enfocados en Matemáticas Básicas y Manejo de Personal, el costo estimado es de S/.2500.00 por 48 horas en un tiempo de 2 meses, las capacitaciones también deben centrarse en temas agrícolas, específicamente en lo concerniente a cultivos de campo y plaguicidas, debiendo ser dictados por los mismos proveedores de insumos y también deben cubrirse temas sobre seguridad en el trabajo siendo dictados por el área de salud y seguridad ocupacional.

Tabla 40

*Costos de programas de capacitación*

| DIRIGIDO  | COSTO                      | PLAZO   | TEMAS  |
|---|----------------------------|---------|--|
| Jefes   | S/. 4000.00<br>S/. 6000.00 | 6 meses | - Liderazgo.<br>- Delegación.  |
| Supervisores y<br>trabajadores de campo                             | S/. 2500.00                | 2 meses | - Matemáticas. básicas.<br>- Manejo del personal.                    |
| Dictados por los proveedores y por el Área de seguridad ocupacional |                            |         | - Agrícolas (a cultivo y plaguicidas).<br>- Seguridad en el trabajo. |

Fuente: Elaboración propia

- **Formación a los jefes y supervisores:** Se recomienda a los jefes y supervisores informarse, buscar asesoría o asistir a un curso o seminario sobre medidas y técnicas de administración laboral, especialmente agrícola, que les ayudará a tratar con aquellos trabajadores con rendimiento inadecuado ya que confrontarlos puede ocasionar que la actitud del trabajador empeore y que reduzca su productividad.

- **Formación de habilidades múltiples:** Se aconseja la rotación de los trabajadores entre las diferentes actividades que se realizan, lo cual representa una gran ayuda en casos de ausentismo. La combinación de procedimientos y tareas ayuda al desarrollo de nuevas habilidades, así, dentro de un mismo rol, el trabajador puede encargarse de bajar los brotes y racimos para su buena exposición, eliminar cierta cantidad de hojas, la limpieza de la planta, etc.

Para llevar a cabo este entrenamiento se debe tener en cuenta lo siguiente: Las actitudes de los trabajadores, su apertura para el desarrollo de nuevas destrezas, dificultades, etc. Se sugiere incrementar las competencias de los trabajadores y alentarlas, elevando el nivel de motivación, promoviendo a su vez, la participación en la solución de problemas de producción por medio de sus sugerencias.

- **Enriquecimiento de puestos:** Cuando los trabajadores sepan cómo llevar a cabo todas las actividades asociadas al cultivo de uva, proponemos generar un proceso de enriquecimiento de puestos, permitiendo que los trabajadores logren ascensos por mérito, beneficiando a aquellos mejores calificados y no a los más antiguos, lo que se pretende es lograr una mayor satisfacción del personal y la reducción del absentismo laboral.

- **Condiciones de trabajo:**

Para este factor, las acciones propuestas son las siguientes:

- **Training de bienvenida:** Los supervisores o los jefes deben realizar un training de bienvenida a los trabajadores nuevos para transmitirles de forma clara cuáles serán las actividades, procedimientos y procesos que deben seguir (técnicas del proceso de siembra hasta la cosecha, buenas prácticas agrícolas, etc.), qué es lo que se espera de ellos y cuál es su contribución en el conjunto de actividades de la organización.

Dicho entrenamiento consistiría en mostrarles a los recién incorporados ejemplos de cortes, podas y productos de buena y mala calidad; y se les instruirá para evitar y corregir errores en los procesos de trabajo, especificándoles sus tareas y responsabilidades individuales, incrementando gradualmente el nivel de dificultad de las tareas y dado el caso, permitiéndoles compartir conocimientos y experiencias con otros y haciéndoles

responsables de la formación de trabajadores con menos experiencia o de quienes ingresan después de ellos.

- **Capacitaciones generales:** El personal de campo, tanto permanente, como temporal, debe recibir capacitación básica por parte de sus jefes sobre temas como: Identificación con la empresa, compañerismo, comunicación efectiva, trabajo en equipo y resolución de conflictos. También deben desarrollar capacitaciones sobre: Manipulación y uso del equipamiento de protección personal y seguridad en el trabajo.

Sobre todo, haciendo énfasis en el lavado de manos y manejo de servicios higiénicos, así como protección de cortes en la piel. Los trabajadores deben demostrar que han comprendido estas capacitaciones. Se recomienda que cada capacitación quede registrada, indicándose principalmente, el tema de capacitación, fecha, encargado de la capacitación, el nombre y la firma del participante. Asimismo, cada vez que ingrese un nuevo trabajador, debe capacitársele en su nueva labor.

- **Capacitaciones sobre ergonomía:** Muchos trabajadores adoptan posturas forzadas de manera frecuente debido a la altura de las plantas y frutas, realizan movimientos repetitivos con las extremidades superiores, puesto que existen algunas actividades que así lo requieren o constantemente inclinan el torso hacia adelante y giran el cuerpo hacia un costado, todas estas posturas y movimientos cansan rápidamente los músculos de la espalda.

Estas capacitaciones ayudarán a que los trabajadores puedan asumir posturas de trabajo ergonómicamente correctas, especialmente en la cosecha. Cumple triple función: Optimiza los esfuerzos del cuerpo humano, mejorar la calidad de vida laboral y el rendimiento de los trabajadores. Es necesario mostrar ejercicios regenerativos de forma lúdica a los trabajadores (estiramientos musculares), para que los realicen cuando se encuentran en periodos de baja concentración y rendimiento, permitiendo prevenir lesiones, recuperarse física y mentalmente y un mejor ambiente laboral.

- **Examen de salud básico:** Se debe realizar a los trabajadores un examen inicial, el cual incluye la historia laboral (sobre riesgos en el puesto de trabajo), la anamnesis (antecedentes, situación actual y cuestionarios de síntomas para la detección precoz de

enfermedades: Osteomusculares, neurológicas, circulatorias, periféricas, dermatológicas, respiratorias, psicosociales, revisión de vacunación antitetánica) y las exploraciones básicas que se consideren necesarias.

- **Campañas médicas:** Se recomienda la organización y ejecución campañas de salud o exámenes médicos, de forma periódica. Para llevarlas a cabo se deben formar alianzas estratégicas con Universidades o Institutos que tengan carreras de relacionadas al campo de la Salud, de modo que los estudiantes de los últimos ciclos puedan realizar sus prácticas en la empresa. Las campañas deben ser sobre: Vacunación antitetánica, salud e higiene bucal y medicina general. Incluyendo campañas de Papanicolau y Prueba de VIH/SIDA y Cáncer. Realizar examen médico para detectar:

Enfermedades respiratorias (irritación de las vías respiratorias, rinitis, faringitis, etc.); enfermedades de la piel (infecciones cutáneas, picaduras de insectos etc.); enfermedades musculares y óseas por estar largos ratos de pie, inclinados o agachados (dolores de cuello, dolores de espalda y lumbares están asociados principalmente con el trabajo físico y la torsión, por la adopción de posturas forzadas y movimientos repetidos sobre todo de las manos y los brazos, etc.); enfermedades psicosociales presentes en el lugar de trabajo (ansiedad, depresión, estrés, alteraciones del sueño y cansancio crónico), entre otras enfermedades. Estos exámenes son importantes para establecer programas de compensación por accidentes de trabajo, lesiones y enfermedades ocupacionales o profesionales originadas por las labores agrícolas.

- **Servicios médicos adicionales:** Se debe brindar gratuitamente medicamentos y material de curación en casos de enfermedades tropicales, endémicas y propias de la región.
- **Extender la Asistencia médica a sus familiares:** Se debe proporcionar a los integrantes de la familia del trabajador los servicios médicos oportunos o trasladarlos al lugar más próximo en el que puedan ser atendidos.
- **Ropa de trabajo:** Independientemente de las condiciones climáticas, los trabajadores deben estar vestidos adecuadamente, protegiendo todas las partes del cuerpo de las condiciones térmicas. Para lo cual, debe proveérseles ropa de trabajo, consistiendo en pantalón y polo manga larga.

Estas prendas deben ser diseñadas con material que tenga Factor de Protección Ultravioleta (FPU), beneficiando a los trabajadores de campo debido a que la mayoría de los rayos ultravioletas son bloqueados por la tela, protegiendo su piel.

El tipo de material que se recomienda son fibras sintéticas o semisintéticas (como el poliéster y el rayón), ya que ofrecen mayor protección solar y el color del uniforme deberá ser oscuro, ya que un color oscuro ofrecerá mayor protección solar. Se sugiere que se entreguen al menos dos juegos de uniformes por persona. Sin embargo, una alternativa más económica para la protección solar, sería que proporcionen a sus trabajadores sombreros de ala ancha, incluso podrían preguntarles si tienen algún familiar que sepa tejer dichos sombreros, pagándoseles por su trabajo.

Estas prendas pueden ser adquiridas en la Empresa Othree (O3), debido a que sus prendas están certificadas contra bloqueo de rayos Ultravioleta UVA y UVB, además los textiles con las que confeccionan las prendas satisfacen diversas normas internacionales, entre ellas la AATCC-183 (Transmitancia y bloqueo de eritematógeno ponderado de radiación ultravioleta a través de Tejidos) y AATCC (American Association of Textile Chemists and Colorists).

Tabla 41

*Costos de ropa de trabajo: Pantalón*

| DESCRIPCIÓN   | UNIDAD DE MEDIDA | CANTIDAD | PRECIO UNITARIO   | TOTAL        |
|---|------------------|----------|---|--------------|
| Pantalón  | Unidad           | 70       | S/. 160.00  | S/.11,200.00 |
| <b>DESCRIPCIÓN:</b><br>Evacuación de la humedad, secado rápido y liviano (ideal para todo tipo de actividades).<br>Cordón con elástico en la basta del pantalón para ajustarlo según la necesidad.<br><b>Color:</b> Verde o plomo oscuro<br><b>Factor de protección:</b> Rayos UV + 5<br><b>Material:</b> Poliéster, fibra sintética<br><b>Tecnologías:</b> Quick dry (proporciona un rápido secado, evade la humedad), Hardtech (tela antidesgarro). |                  |          |  |              |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 42


*Costos de ropa de trabajo: Polo manga larga*

| DESCRIPCIÓN  | UNIDAD DE MEDIDA | CANTIDAD | PRECIO UNITARIO  | TOTAL       |
|--|------------------|----------|--|-------------|
| Polo Manga Larga   | Unidad           | 70       | S/. 90.00  | S/. 6300.00 |
| <b>DESCRIPCIÓN:</b><br><b>Color:</b> Verde Petróleo oscuro.<br><b>Material:</b> Poliéster, fibra sintética<br><b>Factor Protección:</b> UVA y UVB (UPF 50)<br><b>Tecnologías:</b> Extract O3 Tech ( <i>Absorve el sudor y evapora rápidamente la humedad del cuerpo</i> ), UV O3 Tech ( <i>Protección solar</i> ), Color O3 Tech ( <i>Permanencia del color ante el lavado y la exposición a la luz</i> ). |                  |          |  |             |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 43

*Costos de ropa de trabajo: Gorro*

| DESCRIPCIÓN   | UNIDAD DE MEDIDA | CANTIDAD | PRECIO UNITARIO   | TOTAL       |
|---|------------------|----------|---|-------------|
| Gorro   | Unidad           | 70       | S/. 89.00   | S/. 6230.00 |
| <p style="text-align: center;"><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p><b>Color:</b> Verde</p> <p><b>Factor Protección:</b> UVA y UVB (UPF 50)</p> <p><b>Diseño:</b> visera de ala ancha y cobertor de cuello y orejas. Esto permite proteger mejor y dar sombra a los ojos, nariz, orejas y cuello.</p> <p><b>Tecnologías:</b> Repel O3 Tech (<i>impide por completo el paso del agua pero permite el del aire manteniendo seco</i>), UV O3 Tech (<i>Protección solar</i>), Color O3 Tech (<i>permanencia del color ante el lavado y la exposición a la luz</i>).</p> |                  |          |  |             |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 44

*Costos total de ropa de trabajo*

| DESCRIPCIÓN        | UNIDAD DE MEDIDA | CANTIDAD | PRECIO UNITARIO | TOTAL                |
|--------------------|------------------|----------|-----------------|----------------------|
| Pantalón           | Unidad           | 70       | S/. 160.00      | S/.11,200.00         |
| Polo Manga Larga   | Unidad           | 70       | S/. 90.00       | S/. 6300.00          |
| Gorro              | Unidad           | 70       | S/. 89.00       | S/. 6230.00          |
| <b>COSTO TOTAL</b> |                  |          |                 | <b>S/. 23,730.00</b> |


Fuente: Elaboración propia

- **Equipamiento de protección personal (EPP):** Todo el personal debe tener a su disposición, los elementos de seguridad necesarios para su protección diaria como mascarillas, lentes (para trabajos de recolección y poda) y opcionalmente guantes de cuero o fibras textiles (apropiados para evitar cortes y heridas), cuando realice principalmente el sembrío o la cosecha, debiéndose exigir su uso.

Estos elementos pueden ser adquiridos en la Empresa Prosac Perú, quien provee soluciones para la industria agrícola.

Tabla 45

*Costos de equipamiento de protección personal: Mascarillas*

| DESCRIPCIÓN  | UNIDAD DE MEDIDA   | CANTIDAD | PRECIO UNITARIO  | TOTAL     |
|--|--------------------|----------|--|-----------|
| Mascarilla   | Caja x 50 unidades | 2 cajas  | S/. 6.57   | S/. 13.14 |
| <p><b>DESCRIPCIÓN:</b><br/>Elaborado con material que permite una perfecta ventilación, tiene alta resistencia mecánica (desgarro o ruptura), baja flamabilidad, repelencia a líquidos, no se deshilacha ni despeluza, no tóxico, hipo-alérgico, libre de látex, no irritante cutáneo ni ocular y apto para el contacto alimentario.<br/><b>Material:</b> Polipropileno no tejido, filtro y moldura nasal ergonómica plastificada y flexible.<br/><b>Talla:</b> Estándar / <b>Marca:</b> R&amp;G<br/><b>Largo:</b> 17.5 cm / <b>Ancho:</b> 9.5 cm<br/><b>Largo del Barrete:</b> 9 cm</p> |                    |          |  |           |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 46


*Costos de equipamiento de protección personal: Guantes*

| DESCRIPCIÓN   | UNIDAD DE MEDIDA | CANTIDAD   | PRECIO UNITARIO | TOTAL      |
|---|------------------|--|-----------------|------------|
| Guantes   | Pares            | 70   | S/. 1.89        | S/. 132.30 |
| <p align="center"><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Este tipo de guante tiene excelente agilidad, buen confort, buena sujeción de los objetos y muy buena resistencia al desgarro</p> <p align="center"><b>Color:</b> Blanco</p> <p><b>Diseño:</b> Guante realizado con puntos sin costura, con dos hilos de poliéster/algodón, galga 7, revestimiento de los puntos con PVC antideslizante en la palma, puño de borde continuo, elástico y sobrehilado.</p> <p><b>Material:</b> 65% poliéster, 35% algodón. Punteado de PVC</p> <p align="center"><b>Talla:</b> 07 – 09</p> |                  |  |                 |            |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 47

*Costos de equipamiento de protección personal: Guantes*

| DESCRIPCIÓN   | UNIDAD DE MEDIDA   | CANTIDAD | PRECIO UNITARIO   | TOTAL       |
|---|--------------------|----------|---|-------------|
| Lentes  | Caja x 12 Unidades | 5        | S/. 309.34  | S/. 1856.04 |
| <p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Los lentes protectores Aurora tienen un diseño de luna exclusivo que permite un máximo campo visual y protección periférica. Además, poseen una suave almohadilla para el tabique nasal con diseño anti-deslizante y brazos ajustables proporcionando a los usuarios un ajuste personalizado, seguro y cómodo. Los lentes filtran 99.9% de los dañinos rayos UV.</p> <p><b>Color:</b> Blanco</p> <p><b>Marca:</b> MSA</p> <p><b>Material:</b> Policarbonato que soporta alto impacto.</p> |                    |          |  |             |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 48

*Costos total de ropa de trabajo*

| DESCRIPCIÓN        | UNIDAD DE MEDIDA   | CANTIDAD | PRECIO UNITARIO | TOTAL              |
|--------------------|--------------------|----------|-----------------|--------------------|
| Mascarilla         | Caja x 50 unidades | 2 cajas  | S/. 6.57        | S/. 13.14          |
| Guantes            | Pares              | 70       | S/. 1.89        | S/. 132.30         |
| Lentes             | Caja x 12 Unidades | 5        | S/. 309.34      | S/. 1856.04        |
| <b>COSTO TOTAL</b> |                    |          |                 | <b>S/. 2001.48</b> |

Fuente: Elaboración propia

Tabla 49

*Formato para entrega individual de Equipamiento y protección personal*

|  |  |                   |                  |                       |                                      |
|--|--|-------------------|------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| <b>LOGOTIPO</b>  | <b>ÁREA GESTIÓN HUMANA</b>   |                   |                  |                       | VERSION: 1                           |
|  |  |                   |                  |                       | CODIGO:                              |
|  | <b>FORMATO PARA ENTREGA INDIVIDUAL DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP)</b> |                   |                  |                       | PAGINA: 1 DE 1                       |
| <b>DATOS DEL TRABAJADOR A QUIEN SE LE ENTREGA EL ELEMENTO</b>  |  |                   |                  |                       |                                      |
| <b>NOMBRE</b>  |  | <b>CEDULA No.</b> |                  | <b>CARGO</b>          |                                      |
| <b>DNI</b>   |  | <b>CULTIVO</b>    | Uva              |                       |                                      |
| <b>ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL (EPP) ENTREGADOS</b>   |  |                   |                  |                       |                                      |
| <b>ENTREGA</b>   |  |                   | <b>RECEPCIÓN</b> |                       |                                      |
| <b>ITEM</b>  | <b>EPP ENTREGADOS:</b>   | <b>CANTIDAD</b>   | <b>FECHA</b>     | <b>FIRMA RECIBIDO</b> | <b>ESTADO DE ENTREGA OBSERVACIÓN</b> |
|  |  |                   |                  |                       |                                      |
|  |  |                   |                  |                       |                                      |
|  |  |                   |                  |                       |                                      |
|  |  |                   |                  |                       |                                      |
|  |  |                   |                  |                       |                                      |
|  |  |                   |                  |                       |                                      |
|  |  |                   |                  |                       |                                      |
|  |  |                   |                  |                       |                                      |
|  |  |                   |                  |                       |                                      |
|  |  |                   |                  |                       |                                      |
|  |  |                   |                  |                       |                                      |
|  |  |                   |                  |                       |                                      |
|  |  |                   |                  |                       |                                      |
| <b>DATOS DEL RESPONSABLE DE LA ENTREGA DE LOS ELEMENTOS</b>  |  |                   |                  |                       |                                      |
| <b>NOMBRE</b>  |  | <b>CEDULA No.</b> |                  |                       |                                      |
| <b>CARGO</b>   |  | <b>FIRMA</b>      |                  |                       |                                      |
| <b>COMPROMISO</b>  |  |                   |                  |                       |                                      |
| DECLARO HABER RECIBIDO LOS ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL AQUI SEÑALADOS, ASI COMO LAS INSTRUCCIONES PARA SU CORRECTO USO Y ACEPTO EL COMPROMISO QUE SE SOLICITA DE:   |  |                   |                  |                       |                                      |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Utilizar adecuadamente durante la jornada laboral los Elementos de protección personal recibidos y mantenerlos en buen estado.</li> <li>b. Consultar cualquier duda sobre su correcta utilización, cuidando de su perfecto estado y conservación.</li> <li>c. Solicitar un nuevo equipo en caso de pérdida o deterioro del mismo.</li> </ul> |  |                   |                  |                       |                                      |
| <b>FIRMA DE QUIEN RECIBE EL ELEMENTO Y LEE EL COMPROMISO:</b>  |  |                   |                  |                       |                                      |
| <b>CEDULA No:</b>  |  |                   |                  |                       |                                      |

Fuente: Elaboración propia

En el momento de que los trabajadores dejen de usar el equipo, deben ser lavados y/o limpiados. Posteriormente, deben entregarse a un encargado para que revise el estado en que son devueltos los EPP y los guarde en un lugar con buena ventilación y temperatura ambiente, donde no reciban luz solar directa, pudiendo ser almacenados en estanterías o casilleros.

- **Servicios higiénicos para el personal:** Incrementar el número de baños, los cuales deben cumplir con estas normas mínimas de higiene: Deben mantenerse limpios, las puertas deben cerrar bien, deben contar con un depósito para la basura con tapa y algún tipo de papel higiénico. Al salir del baño, debe haber instalaciones para el lavado de manos equipada con algún tipo de jabón líquido antiséptico y elementos para el secado de manos como toallas de papel, los cuales deben ser desechados en un basurero con tapa.


Se recomienda colocar señalizaciones (“Lávese las manos”, “Use los baños”) indicando la obligación de lavarse las manos después de utilizar los servicios higiénicos, ya que por razones elementales de higiene y por normas establecidas en los ámbitos donde se cosechan los alimentos, todos los trabajadores deben lavarse las manos, especialmente las mujeres cuando atraviesan su periodo menstrual.

- **Servicio de agua potable:** Las fuentes o recipientes de agua se deben encontrar cerca de los trabajadores y en un lugar fresco, así perderán menos tiempo cuando van a beber. Los vasos para beber agua deben ser desechables o en todo caso proporcionar un vaso para cada trabajador que tendrían como responsabilidad asegurarse de que los vasos se laven con periodicidad. El mismo tratamiento de limpieza se debe aplicar en caso se utilicen recipientes recargables, evitando así la propagación de infecciones.
- **Cubierta encima del cultivo:** Es decir, colocar en todo el cultivo de Uva, techos móviles fabricados con guayaquiles u otro material, dejando una abertura entre hileras para mejorar la circulación del aire. Es otra alternativa económica, efectiva y conveniente que, sin duda alguna, protegería a sus trabajadores de los fuertes rayos solares y preservaría los niveles productivos y la calidad de la fruta.

Para cubrir este cultivo se a propuesto utilizar una malla anti pájaro que protege el cultivo del ataque de pájaros y similares, estas pueden ser adquiridad por la empresa importadora y distribuidora Corporación Litec S.A.C. la cual es líder en el mercado agroindustrial que ofrece productos innovadores de alta tecnología y calidad.

Tabla 50

*Costos de cubierta encima del cultivo*

| DESCRIPCIÓN   | UNIDAD DE MEDIDA | CANTIDAD  | PRECIO UNITARIO POR METRO | TOTAL      |
|---|------------------|---|---------------------------|------------|
| Malla Antipájaros   | Metro            | 1000 m  | S/. 8.00                  | S/.8000.00 |
| <p align="center"><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Malla anti pájaro con tejido tipo cadenilla de monofilamento de plástico HDPE para la protección de cultivo del ataque de pájaros y similares. Es una malla muy resistente que tiene una protección contra radiación UV por un periodo de 5 años.</p> <p><b>Material:</b> HDPE estabilizado U.V.</p> <p><b>Tamaño de orificio:</b> 20 x 20 mm</p> <p><b>Diámetro de hilo:</b> + 19mm</p> <p><b>Resistencia a la tracción :</b> 2,05 N/m</p> <p><b>Peso:</b> 18 g/m<sup>2</sup></p> <p><b>Dimensiones:</b> 8m de ancho por 500 m de largo</p> <p><b>Color:</b> Negro</p> <p><b>Presentación:</b> Rollos de 8m de ancho por 500m de largo.</p> |                  |  |                           |            |

Fuente: Elaboración propia

- **Lugares de descanso:** Se debe proporcionar un buen lugar de descanso que contribuiría a la reducción de la fatiga y a recuperar la energía. Por tal motivo, se recomienda colocar bancas de madera en donde exista sombra natural, preferentemente en lugares cercanos al agua potable y a los servicios sanitarios, de modo aquellos trabajadores que lo requieran pueden sentarse y tomar un corto tiempo de recuperación para antes continuar con sus actividades.

Estas bancas de madera pueden ser adquiridas en la empresa Sodimac Homecenter.

Tabla 51

*Costos de bancas*

| DESCRIPCIÓN   | UNIDAD DE MEDIDA | CANTIDAD | PRECIO UNITARIO  | TOTAL      |
|---|------------------|----------|--|------------|
| Bancas  | Unidad           | 10       | S/.199.99  | S/.1999.90 |
| <p><b>DESCRIPCIÓN:</b></p> <p>Fácil de armar, resistente y muy cómoda ya que permite que la espalda quede perfectamente apoyada.</p> <p><b>Medidas:</b> 1.22 m</p> <p><b>Capacidad:</b> 3 personas mín.</p> <p><b>Material:</b> Madera y fierro</p> |                  |          |  |            |

Fuente: Elaboración propia

- **Pausas o periodos de descansos:** Si bien es cierto, los trabajadores inician la jornada laboral con atención y plena capacidad de productiva sin embargo, con el transcurso del día, su nivel de actividad disminuye porque el cansancio aumenta hasta que se manifiesta la fatiga, por lo cual, se recomiendan descansos frecuentes de corta duración debido a que son más efectivos que los de larga duración pero escasos. Así pues, los trabajadores producen más cuando pueden interrumpir sus labores por periodos cortos; recuperando su capacidad para mantener la atención y su buen estado físico; por ejemplo, se debe conceder un descanso de cinco minutos cada hora porque su trabajo es monótono y de alta velocidad. En estos descansos se pueden realizar algunos ejercicios de relajación y/o regenerativos.

Si es posible, provean a los trabajadores de radios, ya que la música los estimulará sin que ellos interrumpan sus tareas. La música es especialmente eficaz durante la media hora anterior al almuerzo y al final del día. Se debe conversar con los trabajadores sobre cómo organizar estas pausas lo cual sería de gran utilidad para el mejoramiento del estado de ánimo, reduciéndose el ausentismo o la tendencia cambiar de empleo y facilitando la retención de los trabajadores. Estas radios pueden ser adquiridas en Sagafalabella , Oesle o radioShack.

Tabla 52

## Costo de Radio Portatil

| DESCRIPCIÓN   | UNIDAD DE MEDIDA | CANTIDAD | PRECIO UNITARIO  | TOTAL     |
|---|------------------|----------|--|-----------|
| Radio Portatil  | Unidad           | 5        | S/.145.00  | S/.725.00 |
| <p><b>Marca: Sony</b><br/> <b>Modelo: ZS-PS50</b><br/> Sintonizador de radio AM/FM integrado<br/> Reproducción de USB y CD/CD-R<br/> Puerto de entrada de audio</p> |                  |          |  |           |

Fuente: Elaboración propia

- Reconocimientos personal y/o social :

Esta dimensión se encuentra en un nivel Satisfecho, pero es importante que algunos indicadores deban ser llevados a un nivel óptimo para mejorar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de dicha empresa.

- **Reconocimiento por años de servicio:** Aumentando un 15% de su sueldo básico, el cual sería un medio de retención y satisfacción, además ayudará a que los nuevos trabajadores perciban este reconocimiento y sientan motivación para permanecer en la empresa, de esta manera se reduciría la rotación y la empresa ahorraría dinero en la contratación y capacitación de nuevos empleados.
- **Oportunidades de ascenso:** A puestos de auxiliares y supervisores de campo a los trabajadores que tienen una antigüedad significativa de permanencia y experiencia en la empresa (dos o más años), que demuestren compromiso con los objetivos de la empresa, se superen a sí mismo y tengan buena actitud al momento de realizar sus labores.
- Incentivarlos con Pago de bonificaciones en donde se le otorgue un “Bono de Asistencia Perfecta” a los trabajadores que no falten a su lugar de trabajo, que cumplan con el 100%

de sus asistencias y que lleguen puntualmente a cumplir con sus tareas. Además, se les daría una bonificación por el buen desempeño en su puesto de trabajo u otra acción.

- **Programas de educación que fortalecerán alfabetización de los trabajadores del campo:** Se busca brindar una alfabetización funcional, que es un componente de los proyectos de desarrollo económico y social, concebido a “medida”, diferenciado según los medios y teniendo en cuenta ciertos objetivos económicos y sociales; consiste en la aplicabilidad práctica de los conocimientos adquiridos mediante las técnicas de lectura y escritura, que capacitan a la persona para emprender de forma efectiva las actividades según las cuales se haya adoptado la alfabetización, teniendo en cuenta la cultura o grupo al que pertenecen las personas beneficiadas.

Pudiendo organizarse los cursos de alfabetización en la empresa, para que el programa pueda denominarse “funcional”. Promoviendo la elevación del nivel educativo e incidir sobre contextos natural, social, cultural y política, transformando y mejorando la calidad de vida de sus trabajadores. Diferenciándose de la alfabetización tradicional en que esta consiste en proporcionar solamente mecanismos de lectura, escritura y cálculo elemental.

Para llevar a cabo este programa funcional se deben formar alianzas estratégicas con Univesidades o Institutos que tengan carreras de educación, de modo que los estudiantes de los últimos ciclos puedan realizar sus prácticas en la empresa.

- Mantener y reforzar la ejecución de las diversas actividades enfocadas en la recreación e integración de todos los colaboradores y sus familias, promoviendo el desarrollo de un buen ambiente laboral, entre las que se puedan destacar:
  - Campeonatos deportivos internos, con equipos de fútbol y vóley (fútbol masculino, fútbol femenino y vóley mixto), entregándoseles premios a los respectivos ganadores.
  - Celebración por el Día del Trabajador con un almuerzo de confraternidad y participación en números artísticos.
  - Realizar chocolatada navideña para los hijos de los trabajadores con juegos recreativos, concursos y baile incluidos.
  - Sorteos: Por días especiales Día de la Madre y del Padre, por ejemplo: Una moto, cocina, canastas, etc.

- En Navidad, proporcionar canastas navideñas que oscilen entre S/.50.00 y S/.60.00 a los trabajadores o darles la posibilidad de elegir en qué gastar ese monto, equivalente a dos días de trabajo.
- Fiesta de despedida de Fin de Año.

Es importante fortalecer los actuales programas de reconocimiento del trabajador, a nivel individual y grupal, de tal manera que se consideren los logros alcanzados a nivel de equipos de trabajo. De igual forma, es importante que los reconocimientos (recompensas e incentivos) se otorguen puntualmente, tan pronto como sea posible al alcanzar una meta, porque si se espera un lapso de tiempo para recompensarlo, se puede perder gran parte del entusiasmo y el empuje del trabajador.

- Beneficios económicos
  - **Modificar el sistema retributivo:** Ciertamente, los sueldos comparados con los de otras empresas agrícolas de la región, no son malos, inclusive se encuentran ligeramente superiores a la media de la región. Sin embargo, se propone: Premiar por objetivos de productividad alcanzados del Cultivo (premiar trabajo en equipo), en la medida en que los frutos maltratados sean mínimos y premiar el desempeño individual.
  - Teniendo en cuenta que la Remuneración Diaria (RD) de los trabajadores del sector agrario, regulada por un régimen especial se incrementó proporcionalmente de S/. 29.26 a S/. 33.16, suma que comprende el pago de dos beneficios sociales, la compensación por tiempo de servicios (CTS) y las gratificaciones legales (Fiestas Patrias y Navidad). Asimismo, se asigna 15 días de vacaciones remuneradas por año de servicio o por la fracción que corresponda, salvo acuerdo entre trabajador y empleador para un periodo mayor; indemnización por despido arbitrario, aporte al seguro equivalente al 4% de la remuneración mensual, derecho a la libertad sindical y jornada de trabajo de 8 horas diarias y de 48 horas a la semana; datos conformes con la Ley de Promoción de Sector Agrario (Ley 27360), promulgada en el año 2000.
  - Por otra parte, también es válida la forma de pago por destajo, consiste en que la remuneración se pacta en base a la cantidad fija por cada unidad producida, en este caso,

sería la cantidad de racimos diarios por planta. Lo que supone mejoraría la productividad del trabajador y la empresa racionaliza los gastos laborales puesto que sólo paga por lo que el trabajador realice efectivamente, permitiéndole hacer una selección entre los trabajadores que rinden y los que no.

Al disponer de trabajadores de mayor productividad, la empresa disminuye los costos totales de producción, porque reduce el número de personas que requieren transporte, las horas extras y se contratan a menos personas. Siendo los más productivos los que mejorarían sus salarios y pueden adquirir mejores condiciones laborales, logrando la fidelización de dichos trabajadores productivos y evitando que emigren a otras agrícolas. Se daría mayor responsabilidad a los jefes de cuadrilla para que supervise mejor actividades como poda y raleo.

Por el contrario, si el salario es estándar se pagaría lo mismo a un trabajador más lento y a otro con mayor rendimiento. No obstante, las posibles desventajas de la forma de pago por destajo serían que algunos empleados no se preocupen tanto por la calidad (color, forma, etc.) del racimo, sino por la cantidad para obtener mayores ganancias y, además, puede desalentar el trabajo en equipo, porque los trabajadores sólo se preocuparían por su propio trabajo.

Con esta parte de la propuesta no se intenta aumentar el nivel retributivo, sino se trata de adaptar la manera de pagar, de tal forma que sea motivadora y satisfactoria para los trabajadores del Cultivo de Uva.

Es necesario revisar y evaluar la carga laboral existente en las actividades del cultivo de uva, por lo que se sugiere establecer un atractivo incentivo económico dependiendo de las funciones que se realizan ya que algunas dependen de más esfuerzo que otras. Esto se justifica debido a que los horarios de trabajo son más largos durante la siembra y la cosecha donde la jornada es de sol a sol y también el horario puede ser más corto fuera de las temporadas pico de trabajo, esto se puede dar con la finalidad que los trabajadores sientan un equilibrio entre sus remuneraciones y carga laboral.

- Rotación de personal:

En la variable rotación de personal los resultados obtenidos por medio de la fórmula del índice de rotación nos dio como resultado un índice alto, por lo cual se propone realizar una entrevista de salida de personal para conocer el motivo por el cual el trabajador decide, de manera voluntaria, dar por finalizada la relación de trabajo con la empresa.

Esta entrevista se debe realizar a los trabajadores que se hayan desempeñado correctamente en la empresa, es decir, aquellos que a lo largo de su permanencia no hayan causado o tenido problemas de ninguna índole con su jefe y compañeros, han sido puntuales, se han preocupado por capacitarse, influyen en los demás e incluso han ayudado a sus compañeros.

Es fundamental que esta entrevista la lleve a cabo una persona del Área de Gestión Humana con la que el trabajador que se retira se haya llevado bien y así pueda responder de manera sincera las preguntas que se le formulen. No necesariamente tiene que ser el jefe directo el que realice la entrevista de salida, puesto que la persona que se retira de la empresa no expondría todas las razones por las cuales renuncia, limitaría sus respuestas o incluso puede haber tenido algún conflicto con esta persona.

En la entrevista se debe plantear preguntas concretas que permitan respuestas abiertas, de esta manera se conocerá de forma fiable la opinión del empleado con respecto a la empresa, sus jefes, sus compañeros y las condiciones de trabajo, etc. Las preguntas que deberían realizar son las siguientes:

- ¿Cuál es el motivo de tu decisión de retirarte de la empresa?
- ¿Qué opinas acerca de la empresa?
- ¿La empresa te proporcionó las herramientas necesarias para que realices tus actividades?
- ¿Cuál fue tu parte favorita y la que menos te gustó del trabajo?
- ¿Hubo algo que dificultó el desempeño adecuado de tus deberes?
- ¿Qué deberíamos cambiar y mejorar como empresa?
- En el futuro, ¿cómo podríamos evitar el tipo de problemas que tuviste en tu empleo?
- ¿Cuál es la opinión que tienes de tu jefe directo?
- ¿Qué opinas sobre su horario de trabajo?

## VI. CONCLUSIONES

Podemos concluir que la muestra obtuvo 101.86 puntos, que los ubicaba en un nivel de satisfacción laboral Promedio. La dimensión significación de la tarea de los trabajadores de la empresa agrícola, se encuentra en un nivel promedio. Respecto a la dimensión condiciones de trabajo de los trabajadores del cultivo de uva se encuentran en un nivel satisfecho. Por otro lado, la dimensión reconocimiento personal y/o social de los trabajadores que laboral en el cultivo de uva se encuentran en un nivel satisfecho. Por último, en la dimensión beneficios económicos predominó un nivel satisfecho.

Se ha logrado comprobar que los datos analizados de las variables sociodemográficas no siguen una distribución normal ( $p < 0.05$ ), según la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

Asimismo, se encontró una diferencia estadísticamente significativa en la dimensión Condiciones de trabajo según Edad a favor del grupo de Mayores de 40 años. No existen diferencias significativas entre Género, Carga Familiar y Tiempo de servicio de los trabajadores y las dimensiones analizadas.

Se llegó a determinar el nivel de rotación de personal en la cual concluimos que en el año 2015 el índice promedio de rotación en el periodo de Enero-Diciembre fue de 37.62% y en el año 2016 en el periodo Enero-Abril fue 35.85%, siendo en la actividad que consiste en Raleo, la que presenta un mayor índice de rotación (48.23%), en el año 2015.

## VII. RECOMENDACIONES

Siendo el nivel de satisfacción laboral en general es Promedio, sería recomendable aplicar la propuesta de mejora, que ayudará a que los trabajadores pueden satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias, a que sientan mayor compromiso por producir productos de buena calidad para los consumidores de los países a los exportan.

Se sugiere al Área de Gestión Humana que permitan que sus trabajadores manifiesten cuáles son las mejoras que prefieren, pidiéndoles que para lograrlas asuman la responsabilidad por las actividades que realizan.

Desarrollar programas de capacitación de acuerdo a las exigencias del trabajo realizado por los trabajadores para elevar los niveles de productividad.

También se sugiere que realice brinden charlas sobre Economía Doméstica y Calidad de Vida, en donde se enseñará a los trabajadores a ahorrar, invertir y gastar adecuadamente su dinero, haciendo una correcta gestión de los ingresos y los gastos del núcleo familiar como por ejemplo: La satisfacción de sus necesidades materiales, aspectos fundamentales de su desarrollo (alimentación, la ropa o la vivienda). Incluyéndose, charlas sobre educación sexual, junto con temas prevención de incendios, entre otros. E imprescindiblemente se deben realizar charlas sobre matrimonio y familia, específicamente sobre Planificación Familiar e informarse sobre prevención de enfermedades como VIH/SIDA, diabetes, etc.

Se recomienda a la Empresa Agrícola que identifique al personal valioso, es decir, a aquellos que tengan un buen desempeño y estén comprometidos con la empresa cuando todavía estén trabajando para ellos.

Como recomendación para investigaciones futuras: Se propone incluir en la encuesta: Lugar de residencia, cual ha sido su último trabajo, la función que tenían en dicha empresa y su nivel de instrucción, con la finalidad de perfeccionar los resultados.

## VIII. LISTA DE REFERENCIAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Mesa, A., Sáenz, I. (2012). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. (Tesis de Maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú Escuela de Postgrado. Surco. Lima.
- Alva, J., Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la Empresa Chimú Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. (Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo). Lambayeque, Perú.
- Arias Galicia, F. (1990). *Administración de Recursos Humanos*. México, D.F.: Editorial Trillas.
- Arnedo F., B., y Castillo L., M. (2009). *Satisfacción Laboral de los empleados del Instituto de Previsión Social del Personal docente Y de Investigación de la Universidad De Oriente (IPSPUDO)*. Cumaná, Estado Sucre. Tesis de grado. Cumaná: Universidad de Oriente.
- Bravo, J. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en un contexto post-fusión de una empresa industrial de Lima*. (Tesis de Licenciatura). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima.
- Blum, M., y Naylo R, J. (1988). *Psicología industrial: Sus fundamentos teóricos y sociales*. México, D.F.: Trillas.
- Buentello Martínez, C., Valenzuela Salazar, N., y Benavides Díaz, I. (2014). *Análisis de la Rotación de Personal. Caso: Sabritas, Sucursal Piedras Negras. IX(2), 1697-1703*.
- Campos, R. (2016). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa Agrícola. Distrito de íllimo, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Privada Juan Mejía Baca. Chiclayo.
- Chiang, M., Salazar, C., & Núñez, A. (2007). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital Tipo 1. XVI(2), 61-76*.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos* (Quinta ed.). Bogotá: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: El capital de las organizaciones* (Octava ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Cleghorn, P. (2003). *Cómo desarrollar la autoestima*. España: Robinbook.

- Cuaya, M. T. (2007). *Estudio de motivación y satisfacción laboral en la presidencia municipal de San Andrés Cholula. Tesis de Licenciatura*. Puebla: Universidad de las Américas Puebla.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana S.A.
- Valenzuela, N., Buentello, C., Ramos, G. (2015). *Análisis de la insatisfacción laboral en una mediana empresa de sector servicios*. Universidad Autónoma de Coahuila. México.
- Dominguez, R., Sánchez, F. (2013). *Relación entre la rotación de personal y la productividad y rentabilidad de la empresa Cotton Textil S.A.A. Planta Trujillo*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo.
- Espinoza, E. (2013). *Rotación de personal en una empresa de retail de Arequipa en el periodo enero-septiembre del año 2012*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango.
- Flores, R., Abreu, J., & Badii, M. (Marzo de 2008). *Factores que originan la rotación de personal en las empresas mexicanas*. (D. I. Conscience, Ed.) 65-99.
- Fuentes, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad" (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del Organismo Judicial en la Ciudad de Quetzaltenango)*. Tesis de Licenciatura. Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- González Espinosa, L. C., Espinosa Velasco, G., & Galindo Cáceres, J. (1998). *Algo del tonal de nuestros tiempos: La vida personal de una invasión urbana*. (U. N. México, Ed.) México.
- Grados, J. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal* (Cuarta ed.). México, D.F.: El Manual moderno S.A. de C.V.
- Hernández Chávez, Y., Hernández Chávez, G., & Mendieta Ramírez, A. (2013). *Modelo de rotación de personal y prácticas organizacionales/ Turnover model and organizational practices*. *Historia y Comunicación Social*, 18, 837-863.
- López, J. (2004). *La rotación de los empleados dentro de la organización y sus efectos en la productividad*. Tesis de Grado. México, D.F.: Instituto Politécnico Nacional.
- Marchant Ramírez, L. (2005). *Actualizaciones para el Desarrollo Organizacional*. Primer Seminario. (U. d. Mar, Ed.) Chile.

- Millán, G. (2006). *Rotación de personal. Trabajo de investigación*. México, D.F.: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora y Comercializadora Cartolan E.I.R.L.
- Picon, O. (2015). *Propuesta de mejora del nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del Banco de Crédito- Oficina principal- Chiclayo. Periodo Junio – Julio 2014*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo.
- Paredes, M. (2011). *Rotación de personal en una empresa de ventas al detalle de calzado en Guatemala. Tesis de Maestría*. Guatemala: Universidad Panamericana.
- Pichucho, S. (2008). *Propuesta para disminuir la rotación de personal y el ausentismo del Call Center 104 de Andinatel S.A. Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial*. Quito, Ecuador: Universidad Tecnológica Equinoccial.
- Razo, I. (2010). *Estrategias para disminuir la rotación de personal en el Área de Cajas y Autoservicio de pelera Dabo S.A de C.V. México. Tesis de Licenciatura*. México, D.F.: Instituto Politécnico Nacional.
- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México, D.F.: Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento organizacional*. México, D.F.: Pearson Educación.

## IX. ANEXOS

### ANEXO A: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL



**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE  
MOGROVEJO  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**CUESTIONARIO DE NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL DEL  
CULTIVO DE UVA DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA”**

**PRESENTACION:** El objetivo de esta encuesta es diagnosticar el nivel de satisfacción laboral del cultivo de uva de una Empresa Agrícola.

**INSTRUCCIONES:** Leer en forma detenida y cuidadosa cada una de las preguntas, para determinar, evaluar y analizar, el nivel de satisfacción laboral. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial. Marcar con una X.

TOTAL ACUERDO        TA  
DE ACUERDO            A  
INDECISO                I  
EN DESACUERDO       D  
TOTAL DESACUERDO TD

|   | TA | A | I | D | TD |
|---|----|---|---|---|----|
| 1. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. |    |   |   |   |    |
| 2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.                                       |    |   |   |   |    |
| 3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.                         |    |   |   |   |    |
| 4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.                               |    |   |   |   |    |
| 5. Me siento mal con lo que gano.   |    |   |   |   |    |
| 6. Siento que recibo “maltrato” (insultos) de parte de la empresa .                       |    |   |   |   |    |
| 7. Me siento realmente útil con la labor que realizo.                                     |    |   |   |   |    |
| 8. El ambiente donde trabajo es confortable.  |    |   |   |   |    |
| 9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.   |    |   |   |   |    |
| 10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.                      |    |   |   |   |    |
| 11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.                        |    |   |   |   |    |
| 12. Me disgusta mi horario.   |    |   |   |   |    |
| 13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.                         |    |   |   |   |    |
| 14. Levarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.                             |    |   |   |   |    |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 15. La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.       |  |  |  |  |  |
| 16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.               |  |  |  |  |  |
| 17. El horario de trabajo me resulta incómodo.                              |  |  |  |  |  |
| 18. Me complacen los resultados de mi trabajo.                              |  |  |  |  |  |
| 19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.          |  |  |  |  |  |
| 20. En el ambiente físico donde trabajo me siento cómodo.                   |  |  |  |  |  |
| 21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.                       |  |  |  |  |  |
| 22. Me gusta el trabajo que realizo.  |  |  |  |  |  |
| 23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.  |  |  |  |  |  |
| 24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. |  |  |  |  |  |
| 25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).                    |  |  |  |  |  |
| 26. Me gusta la actividad que realizo.                                      |  |  |  |  |  |
| 27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.                     |  |  |  |  |  |

Edad \_\_\_\_\_

Género:

- Masculino  
 Femenino

Carga Familiar:

- Si  
 No

Tiempo de servicio \_\_\_\_\_ años \_\_\_\_\_ meses.

## ANEXO B

## DIAGNÓSTICO DE SATISFACCIÓN LABORAL Y ANÁLISIS FACTORIAL

## A.- SATISFACCIÓN LABORAL

En primer lugar, destacar que los 27 ítems correspondientes a Satisfacción Laboral aplicados a una Empresa Agrícola tienen bastante cohesión interna obteniéndose los siguientes resultados en la prueba de Alpha de Cronbach.

Como se puede ver en cuadro N° X, el estadístico Alpha de Cronbach, no varía apenas al eliminar ninguno de los ítems, por lo que parece que todos los elementos son coherentes.

*Estadísticos total-elemento: SATISFACCIÓN LABORAL APLICADO A LOS TRABAJADORES DEL CULTIVO DE UVA DE UNA EMPRESA AGRÍCOLA.*

| Estadísticas de total de elemento |  |  |   |  |                                  |   |
|-----------------------------------|--|--|---|--|----------------------------------|---|
| N°                                | SATISFACCIÓN LABORAL   | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| 1                                 | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | 97,33  | 108,079   | ,235                                     | ,449                             | ,786  |
| 2                                 | Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.                                       | 97,44  | 107,613   | ,196                                     | ,533                             | ,787  |
| 3                                 | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.                         | 97,67  | 104,572   | ,359                                     | ,667                             | ,781  |
| 4                                 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.                               | 97,74  | 102,629   | ,513                                     | ,655                             | ,775  |
| 5                                 | Me siento mal con lo que gano.   | 97,54  | 105,034   | ,481                                     | ,703                             | ,779  |
| 6                                 | Siento que recibo “maltrato” (insultos) de parte de la empresa .                       | 97,69  | 103,262   | ,494                                     | ,557                             | ,777  |
| 7                                 | Me siento realmente útil con la labor que realizo.                                     | 97,57  | 106,393   | ,290                                     | ,521                             | ,784  |
| 8                                 | El ambiente donde trabajo es confortable.  | 97,64  | 106,030   | ,308                                     | ,461                             | ,783  |
| 9                                 | El sueldo que tengo es bastante aceptable.   | 98,24  | 105,636   | ,191                                     | ,562                             | ,788  |
| 10                                | La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.                       | 98,09  | 107,616   | ,081                                     | ,398                             | ,795  |
| 11                                | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.                         | 98,41  | 97,261  | ,586                                     | ,701                             | ,767  |
| 12                                | Me disgusta mi horario.  | 97,61  | 105,081   | ,399                                     | ,489                             | ,780  |
| 13                                | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.                          | 97,60  | 105,461   | ,381                                     | ,654                             | ,781  |
| 14                                | Levarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.                              | 98,23  | 102,672   | ,382                                     | ,608                             | ,779  |
| 15                                | La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.                      | 98,33  | 104,108   | ,244                                     | ,405                             | ,786  |

|    |   |       |         |      |      |      |
|----|---|-------|---------|------|------|------|
| 16 | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.               | 98,34 | 102,866 | ,322 | ,572 | ,782 |
| 17 | El horario de trabajo me resulta incómodo.                              | 98,20 | 102,481 | ,329 | ,594 | ,781 |
| 18 | Me complacen los resultados de mi trabajo.                              | 98,76 | 98,505  | ,385 | ,945 | ,778 |
| 19 | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.          | 98,76 | 98,679  | ,414 | ,942 | ,776 |
| 20 | En el ambiente físico donde trabajo me siento cómodo.                   | 97,74 | 103,759 | ,240 | ,478 | ,786 |
| 21 | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.                       | 98,57 | 100,944 | ,366 | ,443 | ,779 |
| 22 | Me gusta el trabajo que realizo.  | 97,99 | 107,174 | ,135 | ,443 | ,790 |
| 23 | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.  | 98,84 | 104,627 | ,151 | ,378 | ,794 |
| 24 | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. | 98,11 | 100,074 | ,358 | ,491 | ,780 |
| 25 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).                    | 98,44 | 100,250 | ,419 | ,764 | ,776 |
| 26 | Me gusta la actividad que realizo.                                      | 98,49 | 102,369 | ,356 | ,714 | ,780 |
| 27 | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.                     | 98,90 | 103,251 | ,234 | ,423 | ,787 |

*Nota.* Elaborado en base a los datos de la encuesta aplicada en el mes de mayo del año 2016

Analizando la matriz de comunalidades, cada variable vale 1,000 y en extracción es como la carga que le corresponde como valor de asociación que tiene con un factor al extraerse, pero resulta que este no es el que analizamos, sino que se analiza en el que se rota y en la Tabla de Varianza total explicada, se ve cuántos componentes quedarían, se ve que ningún ítem queda explicado menos del 50%.

*Comunalidades de satisfacción laboral aplicado a los trabajadores del cultivo de uva de una empresa agrícola.*

| <b>Comunalidades</b> |  |         |            |
|----------------------|--|---------|------------|
| N°                   | SATISFACCIÓN LABORAL   | Inicial | Extracción |
| 1                    | Me siento realmente útil con la labor que realizo.                                     | 1,000   | ,717       |
| 2                    | Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.                                      | 1,000   | ,736       |
| 3                    | Me complacen los resultados de mi trabajo.   | 1,000   | ,783       |
| 4                    | Me gusta el trabajo que realizo.   | 1,000   | ,687       |
| 5                    | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).                                   | 1,000   | ,760       |
| 6                    | Me gusta la actividad que realizo.   | 1,000   | ,680       |
| 7                    | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.                               | 1,000   | ,769       |
| 8                    | Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.                          | 1,000   | ,666       |
| 9                    | El ambiente donde trabajo es confortable.  | 1,000   | ,736       |
| 10                   | Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.                         | 1,000   | ,577       |
| 11                   | En el ambiente físico donde trabajo me siento cómodo.                                  | 1,000   | ,718       |
| 12                   | Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.                                    | 1,000   | ,569       |
| 13                   | Levarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo.                              | 1,000   | ,738       |
| 14                   | La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.                      | 1,000   | ,780       |
| 15                   | Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.                         | 1,000   | ,593       |
| 16                   | La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. | 1,000   | ,658       |
| 17                   | Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.                 | 1,000   | ,642       |
| 18                   | Me disgusta mi horario.  | 1,000   | ,868       |
| 19                   | El horario de trabajo me resulta incómodo.   | 1,000   | ,855       |
| 20                   | En el ambiente físico donde trabajo me siento cómodo.                                  | 1,000   | ,609       |
| 21                   | Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.                              | 1,000   | ,624       |
| 22                   | Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.                         | 1,000   | ,593       |
| 23                   | Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.                | 1,000   | ,683       |
| 24                   | La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.                       | 1,000   | ,585       |
| 25                   | Me siento mal con lo que gano.   | 1,000   | ,755       |
| 26                   | El sueldo que tengo es bastante aceptable.   | 1,000   | ,712       |
| 27                   | Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.                                       | 1,000   | ,667       |

Método de extracción: análisis de componentes principales

*Nota.* Elaborado en base a los datos de la encuesta aplicada en el mes de mayo del año 2016

Al realizar un análisis de Varianza total explicada, se tiene que si se extrajeran nueve factores con autovalores superiores a la unidad, (porque tiene como norma que hasta los autovalores mayores a 1,000 debe sacar los factores, ese fue el criterio) se ve el porcentaje que explica cada componente cerca del 69,478% de la varianza total del sistema.

*Varianza total explicada de satisfacción laboral aplicado a los trabajadores del cultivo de uva de una empresa agrícola.*

| <b>Varianza total explicada</b> |                       |          |           |   |          |           |   |          |           |
|---------------------------------|-----------------------|----------|-----------|---|----------|-----------|---|----------|-----------|
| C.                              | Autovalores iniciales |          |           | Sumas de extracción de cargas al cuadrado |          |           | Sumas de rotación de cargas al cuadrado |          |           |
|                                 | Total                 | % de     | %         | Total                                     | % de     | %         | Total                                   | % de     | %         |
|                                 |                       | varianza | acumulado |   | varianza | acumulado |   | varianza | acumulado |
| 1                               | 5,027                 | 18,619   | 18,619    | 5,027                                     | 18,619   | 18,619    | 2,694                                   | 9,979    | 9,979     |
| 2                               | 2,616                 | 9,691    | 28,310    | 2,616                                     | 9,691    | 28,310    | 2,542                                   | 9,416    | 19,395    |
| 3                               | 2,470                 | 9,148    | 37,457    | 2,470                                     | 9,148    | 37,457    | 2,319                                   | 8,588    | 27,983    |
| 4                               | 1,941                 | 7,188    | 44,645    | 1,941                                     | 7,188    | 44,645    | 2,128                                   | 7,883    | 35,865    |
| 5                               | 1,695                 | 6,278    | 50,923    | 1,695                                     | 6,278    | 50,923    | 1,995                                   | 7,389    | 43,254    |
| 6                               | 1,577                 | 5,840    | 56,763    | 1,577                                     | 5,840    | 56,763    | 1,831                                   | 6,781    | 50,035    |
| 7                               | 1,249                 | 4,628    | 61,390    | 1,249                                     | 4,628    | 61,390    | 1,788                                   | 6,623    | 56,658    |
| 8                               | 1,172                 | 4,342    | 65,732    | 1,172                                     | 4,342    | 65,732    | 1,748                                   | 6,475    | 63,133    |
| 9                               | 1,011                 | 3,746    | 69,478    | 1,011                                     | 3,746    | 69,478    | 1,713                                   | 6,345    | 69,478    |
| 10                              | ,956                  | 3,541    | 73,020    |   |          |           |   |          |           |
| 11                              | ,914                  | 3,385    | 76,405    |   |          |           |   |          |           |
| 12                              | ,787                  | 2,916    | 79,320    |   |          |           |   |          |           |
| 13                              | ,735                  | 2,723    | 82,044    |   |          |           |   |          |           |
| 14                              | ,698                  | 2,583    | 84,627    |   |          |           |   |          |           |
| 15                              | ,663                  | 2,455    | 87,082    |   |          |           |   |          |           |
| 16                              | ,535                  | 1,983    | 89,065    |   |          |           |   |          |           |
| 17                              | ,528                  | 1,956    | 91,021    |   |          |           |   |          |           |
| 18                              | ,443                  | 1,641    | 92,662    |   |          |           |   |          |           |
| 19                              | ,372                  | 1,376    | 94,038    |   |          |           |   |          |           |
| 20                              | ,358                  | 1,327    | 95,365    |   |          |           |   |          |           |
| 21                              | ,300                  | 1,112    | 96,477    |   |          |           |   |          |           |
| 22                              | ,266                  | ,984     | 97,461    |   |          |           |   |          |           |
| 23                              | ,218                  | ,808     | 98,268    |   |          |           |   |          |           |
| 24                              | ,187                  | ,693     | 98,962    |   |          |           |   |          |           |
| 25                              | ,149                  | ,552     | 99,514    |   |          |           |   |          |           |
| 26                              | ,104                  | ,386     | 99,899    |   |          |           |   |          |           |
| 27                              | ,027                  | ,101     | 100,000   |   |          |           |   |          |           |

Método de extracción: análisis de componentes principales.

*Nota.* Elaborado en base a los datos de la encuesta aplicada en el mes de mayo del año 2016.

Al analizar la Figura 1, sobre el gráfico de sedimentación, el primer autovalor nos dio 5,027, el segundo nos dio 2,616, por lo que bajó y cuando la pendiente se vuelve muy plana quiere decir que los factores de alguna manera no están incidiendo tanto y ya no hay necesidad de los demás factores porque no hay mucha ganancia, con nueve factores da un porcentaje de 69,478% , se ve que ningún ítem queda explicado menos del 50%.

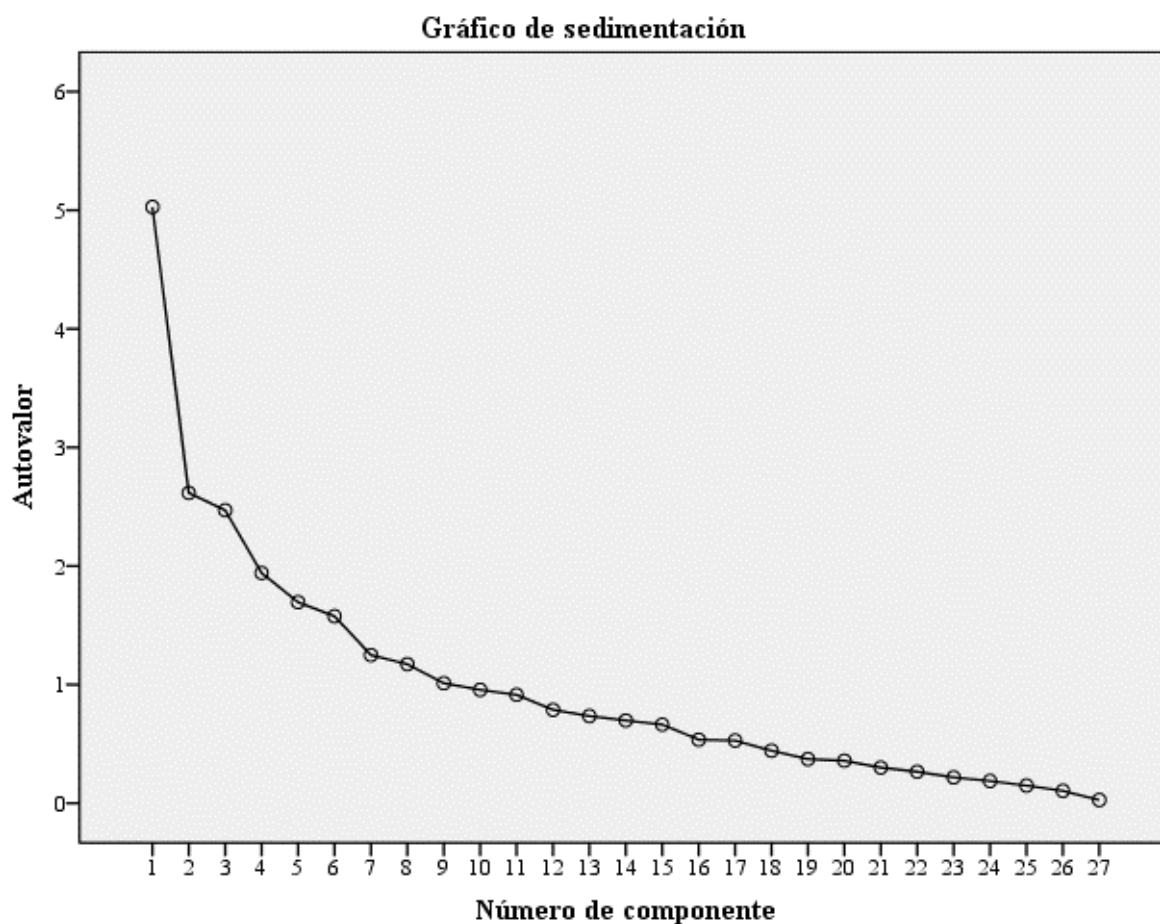


Figura. Gráfico de sedimentación

En la Matriz de factores rotados, nos otorgó 9 factores, sin embargo, se tiene que considerar que para que se pueda medir alguna dimensión o factor, la cantidad mínima de ítems es de 3 a 4 por dimensión. En este caso, sólo el primer factor cumple con esa característica. Los demás factores tienen 2 ítems y no se pueden trabajar con ellos. Asimismo, uno de los ítems se comparte en el factor 5 y 6, y puesto se que no posee ninguna relación teórica, se eliminaría.

*Matriz de factor rotado en las dimensiones de satisfacción laboral aplicado a los trabajadores del cultivo de uva de una empresa agrícola*

|        |     | <b>Matriz de factor rotado<sup>a</sup></b> |      |      |      |      |      |      |       |      |
|--------|-----|--|------|------|------|------|------|------|-------|------|
| Factor | N°  | Factor                                     |      |      |      |      |      |      |       |      |
|        |     | 1  | 2    | 3    | 4    | 5    | 6    | 7    | 8     | 9    |
| 1      | I25 | ,820                                       |      |      |      |      |      |      |       |      |
|        | I22 | ,779                                       |      |      |      |      |      |      |       |      |
|        | I26 | ,543                                       |      |      |      |      |      |      |       |      |
|        | I3  | ,433                                       |      |      |      |      |      |      |       |      |
| 2      | I4  |  |      |      |      |      |      |      |       |      |
|        | I12 |  | ,986 |      |      |      |      |      |       |      |
|        | I17 |  | ,936 |      |      |      |      |      |       |      |
|        | I10 |  |      |      |      |      |      |      |       |      |
| 3      | I6  |  |      |      |      |      |      |      |       |      |
|        | I9  |  |      | ,974 |      |      |      |      |       |      |
| 4      | I5  |  |      | ,661 |      |      |      |      |       |      |
|        | I14 |  |      |      | ,908 |      |      |      |       |      |
| 5      | I23 |  |      |      | ,419 |      |      |      |       |      |
|        | I27 |  |      |      |      |      |      |      |       |      |
|        | I15 |  |      |      |      | ,884 |      |      |       |      |
| 6      | I8  |  |      |      |      | ,425 |      |      |       |      |
|        | I18 |  |      |      |      |      | ,936 |      |       |      |
| 7      | I7  |  |      |      |      |      | ,420 |      |       |      |
|        | I1  |  |      |      |      |      |      | ,709 |       |      |
|        | I20 |  |      |      |      | ,443 |      | ,490 |       |      |
|        | I19 |  |      |      |      |      |      |      |       |      |
| 8      | I13 |  |      |      |      |      |      |      |       |      |
|        | I21 |  |      |      |      |      |      |      | -,686 |      |
|        | I16 |  |      |      |      |      |      |      | ,438  |      |
| 9      | I2  |  |      |      |      |      |      |      |       |      |
|        | I11 |  |      |      |      |      |      |      |       | ,445 |
|        | I24 |  |      |      |      |      |      |      |       | ,413 |

Método de extracción: máxima verosimilitud.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 15 iteraciones.

*Nota.* Elaborado en base a los datos de la encuesta aplicada en el mes de mayo del año 2016.

Finalmente a partir de la matriz de componente rotado (se suprimen los valores menores de 0.1). Se comprueba como las variables más influyentes (las que participan en el primer factor) que corresponde a me gusta el trabajo que realizo, siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser, haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a) y me gusta la actividad que realizo.

El segundo factor está asociado con siento que recibo “maltrato” (insultos) de parte de la empresa, la sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando, me disgusta mi horario y el horario de trabajo me resulta incómodo. El tercer factor tiene que ver con mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo, me siento mal con lo que gano y el sueldo que tengo es bastante aceptable.

El cuarto factor está relacionado con la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores, la comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable y en el ambiente físico donde trabajo me siento cómodo. El quinto factor tiene que ver con llevarse bien con el jefe beneficia la calidad de trabajo, mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas y existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias..

El sexto factor está relacionado con prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo, compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido, mi trabajo me hace sentir realizado como persona y me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. El séptimo factor presenta únicamente la tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.

El octavo factor está asociado con el ambiente donde trabajo es confortable, las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia y mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. El noveno factor está relacionado a me siento realmente útil con la labor que realizo y me complacen los resultados de mi trabajo.

*Matriz de componente rotado en las dimensiones de satisfacción laboral aplicado a los trabajadores del cultivo de uva de una empresa agrícola*

|        |     | <b>Matriz de componente rotado<sup>a</sup></b> |       |       |       |       |       |       |       |       |
|--------|-----|--|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Factor | N°  | Componente                                     |       |       |       |       |       |       |       |       |
|        |     | 1  | 2     | 3     | 4     | 5     | 6     | 7     | 8     | 9     |
| 1      | I22 | ,730   |       | ,144  | ,208  | ,103  |       | ,223  | ,116  | ,110  |
|        | I3  | ,710   | -,178 | ,143  |       |       |       |       |       |       |
|        | I26 | ,682   | ,271  |       | ,232  | ,169  | -,146 |       | ,144  | ,124  |
|        | I25 | ,681   |       | ,147  | ,157  | ,113  | ,196  | ,376  |       | ,219  |
| 2      | I12 |  | ,871  | ,195  | ,138  |       | ,139  | ,118  |       |       |
|        | I17 |  | ,842  | ,222  | ,197  |       | ,119  | ,158  |       |       |
|        | I6  | ,125   | ,686  | -,193 |       | ,183  | -,168 |       |       | ,138  |
|        | I10 |  | ,503  | ,168  | -,178 | ,494  |       |       |       |       |
| 3      | I5  | ,328   | ,177  | ,729  |       | ,230  |       |       |       | -,107 |
|        | I9  | ,193   | ,103  | ,726  |       | ,110  | ,187  | -,228 |       | ,173  |
|        | I2  |  |       | ,608  | ,313  | -,130 | -,336 |       | ,248  |       |
| 4      | I1  |  | ,173  |       | ,764  |       |       | ,156  |       |       |
|        | I20 | ,251   |       | ,194  | ,729  | ,223  |       |       | ,119  |       |
|        | I15 | ,336   |       |       | ,546  |       | ,230  | -,144 | ,378  | -,380 |
| 5      | I14 |  |       | ,198  |       | ,697  | ,166  | ,196  | ,256  | ,255  |
|        | I23 | ,217   | ,117  |       | ,252  | ,588  | -,202 | -,200 | ,284  |       |
|        | I16 |  |       | ,517  | ,160  | ,521  |       | ,175  |       | -,107 |
| 6      | I11 |  |       | ,107  |       |       | ,705  | ,238  | ,104  |       |
|        | I24 |  | -,101 |       | ,252  | ,362  | ,561  | -,133 | -,368 |       |
|        | I19 |  |       | -,295 | ,386  | -,145 | ,553  |       |       |       |
|        | I21 | ,412   |       | -,208 |       | -,179 | ,473  | -,126 | ,234  | ,437  |
| 7      | I4  | ,208   |       | -,157 | ,130  | ,224  |       | ,791  |       |       |
| 8      | I13 |  | ,216  |       |       | -,102 | ,222  | ,725  | ,116  | ,121  |
|        | I8  |  | -,185 |       | ,188  | ,179  |       |       | ,785  | ,107  |
|        | I27 | ,222   | ,152  | ,145  |       | ,124  |       | ,182  | ,644  | ,105  |
| 9      | I7  | ,210   |       | -,115 | ,132  |       |       | ,184  |       | ,778  |
|        | I18 |  |       | ,344  |       | ,320  | ,138  |       | ,273  | ,680  |

Método de extracción: análisis de componentes principales.

Método de rotación: Varimax con normalización Kaiser.

a. La rotación ha convergido en 15 iteraciones.

*Nota.* Elaborado en base a los datos de la encuesta aplicada en el mes de mayo del año 2016.

## ANEXO C

## ANÁLISIS POR DIMENSIONES

*Significación de la Tarea*

|        |                  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Total desacuerdo | 13         | 18,6       | 18,6                 | 18,6                    |
|        | En desacuerdo    | 12         | 17,1       | 17,1                 | 35,7                    |
|        | Indeciso         | 14         | 20,0       | 20,0                 | 55,7                    |
|        | De Acuerdo       | 9          | 12,9       | 12,9                 | 68,6                    |
|        | Total Acuerdo    | 22         | 31,4       | 31,4                 | 100,0                   |
|        | Total            | 70         | 100,0      | 100,0                |                         |

Fuente: Elaboración propia

*Condiciones de Trabajo*

|        |                  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Total desacuerdo | 14         | 20,0       | 20,0                 | 20,0                    |
|        | En desacuerdo    | 12         | 17,1       | 17,1                 | 37,1                    |
|        | Indeciso         | 8          | 11,4       | 11,4                 | 48,6                    |
|        | De Acuerdo       | 13         | 18,6       | 18,6                 | 67,1                    |
|        | Total Acuerdo    | 23         | 32,9       | 32,9                 | 100,0                   |
|        | Total            | 70         | 100,0      | 100,0                |                         |

Fuente: Elaboración propia

*Reconocimiento Personal y/o Social*

|        |                  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Total desacuerdo | 10         | 14,3       | 14,3                 | 14,3                    |
|        | En desacuerdo    | 16         | 22,9       | 22,9                 | 37,1                    |
|        | Indeciso         | 8          | 11,4       | 11,4                 | 48,6                    |
|        | De Acuerdo       | 20         | 28,6       | 28,6                 | 77,1                    |
|        | Total Acuerdo    | 16         | 22,9       | 22,9                 | 100,0                   |
|        | Total            | 70         | 100,0      | 100,0                |                         |

Fuente: Elaboración propia

*Beneficios Económicos*

|        |                  | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje<br>válido | Porcentaje<br>acumulado |
|--------|------------------|------------|------------|----------------------|-------------------------|
| Válido | Total desacuerdo | 7          | 10,0       | 10,0                 | 10,0                    |
|        | En desacuerdo    | 18         | 25,7       | 25,7                 | 35,7                    |
|        | Indeciso         | 16         | 22,9       | 22,9                 | 58,6                    |
|        | De Acuerdo       | 10         | 14,3       | 14,3                 | 72,9                    |
|        | Total Acuerdo    | 19         | 27,1       | 27,1                 | 100,0                   |
|        | Total            | 70         | 100,0      | 100,0                |                         |

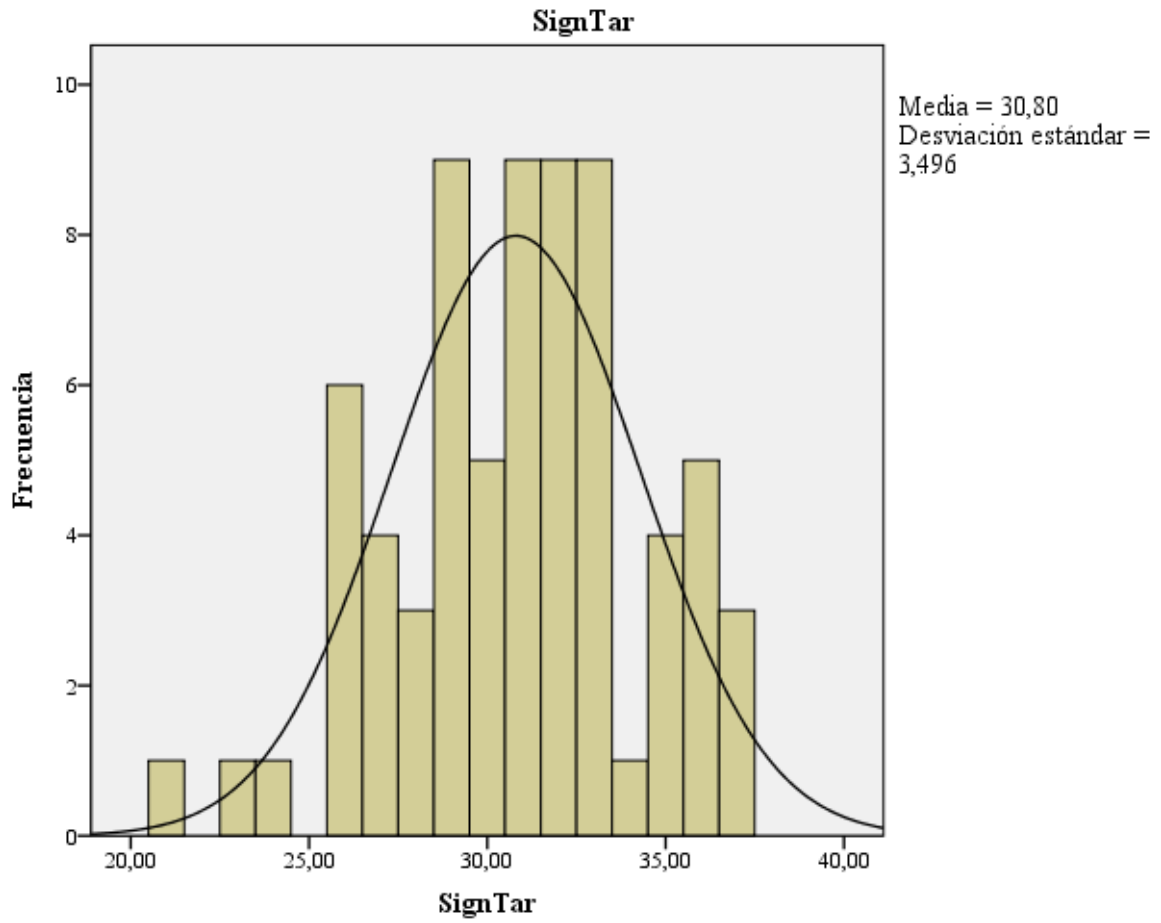
Fuente: Elaboración propia

**ANEXO D**  
**CONFECCIÓN DEL BAREMO**

*SignTar*

|              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido 21,00 | 1          | 1,4        | 1,4               | 1,4                  |
| 23,00        | 1          | 1,4        | 1,4               | 2,9                  |
| 24,00        | 1          | 1,4        | 1,4               | 4,3                  |
| 26,00        | 6          | 8,6        | 8,6               | 12,9                 |
| 27,00        | 4          | 5,7        | 5,7               | 18,6                 |
| 28,00        | 3          | 4,3        | 4,3               | 22,9                 |
| 29,00        | 9          | 12,9       | 12,9              | 35,7                 |
| 30,00        | 5          | 7,1        | 7,1               | 42,9                 |
| 31,00        | 9          | 12,9       | 12,9              | 55,7                 |
| 32,00        | 9          | 12,9       | 12,9              | 68,6                 |
| 33,00        | 9          | 12,9       | 12,9              | 81,4                 |
| 34,00        | 1          | 1,4        | 1,4               | 82,9                 |
| 35,00        | 4          | 5,7        | 5,7               | 88,6                 |
| 36,00        | 5          | 7,1        | 7,1               | 95,7                 |
| 37,00        | 3          | 4,3        | 4,3               | 100,0                |
| Total        | 70         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia

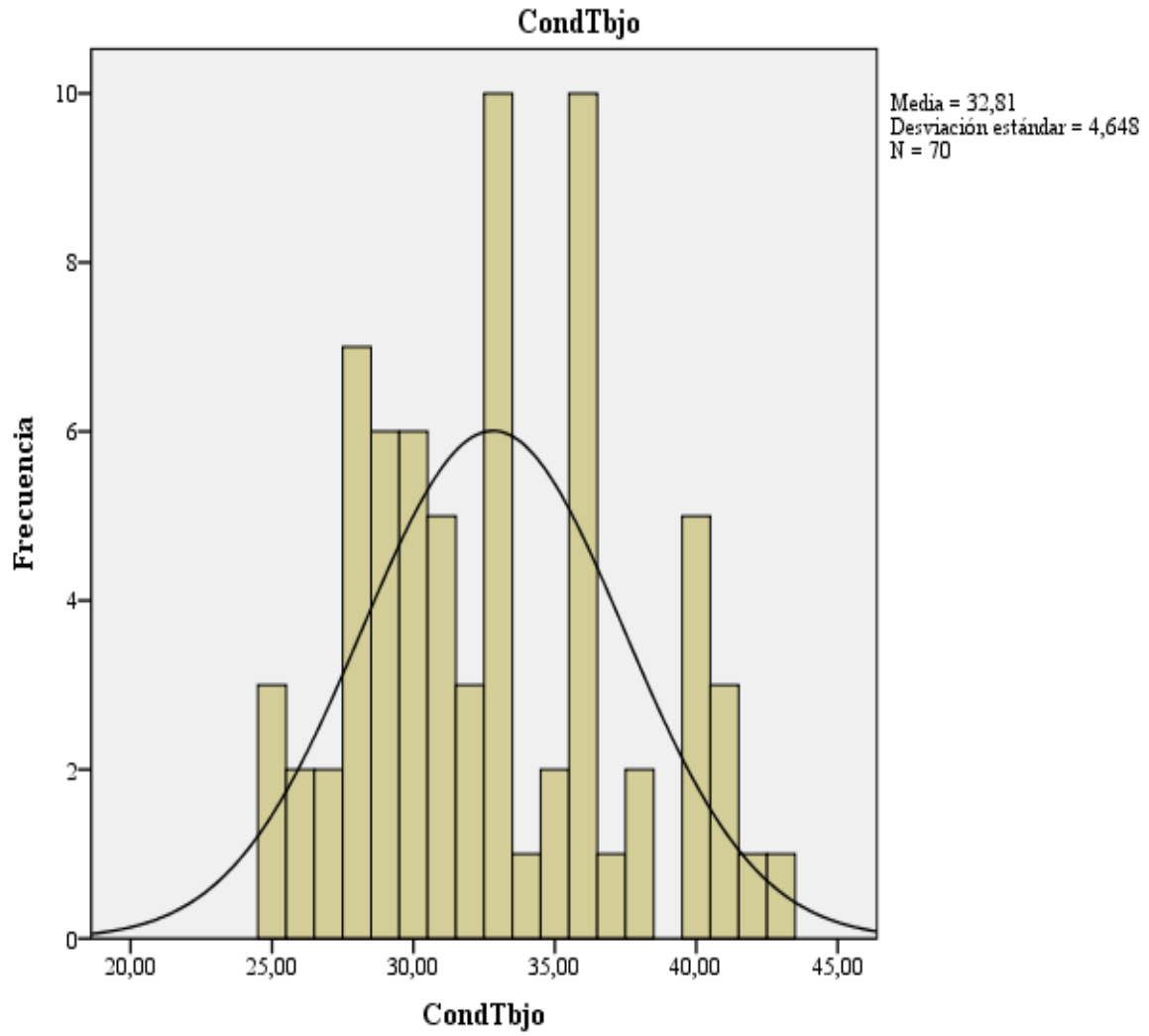


*Figura.* Histograma sobre Promedio de Significación de la Tarea  
Fuente: Elaboración propia

*CondTbjo*

|              | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido 25,00 | 3          | 4,3        | 4,3               | 4,3                  |
| 26,00        | 2          | 2,9        | 2,9               | 7,1                  |
| 27,00        | 2          | 2,9        | 2,9               | 10,0                 |
| 28,00        | 7          | 10,0       | 10,0              | 20,0                 |
| 29,00        | 6          | 8,6        | 8,6               | 28,6                 |
| 30,00        | 6          | 8,6        | 8,6               | 37,1                 |
| 31,00        | 5          | 7,1        | 7,1               | 44,3                 |
| 32,00        | 3          | 4,3        | 4,3               | 48,6                 |
| 33,00        | 10         | 14,3       | 14,3              | 62,9                 |
| 34,00        | 1          | 1,4        | 1,4               | 64,3                 |
| 35,00        | 2          | 2,9        | 2,9               | 67,1                 |
| 36,00        | 10         | 14,3       | 14,3              | 81,4                 |
| 37,00        | 1          | 1,4        | 1,4               | 82,9                 |
| 38,00        | 2          | 2,9        | 2,9               | 85,7                 |
| 40,00        | 5          | 7,1        | 7,1               | 92,9                 |
| 41,00        | 3          | 4,3        | 4,3               | 97,1                 |
| 42,00        | 1          | 1,4        | 1,4               | 98,6                 |
| 43,00        | 1          | 1,4        | 1,4               | 100,0                |
| Total        | 70         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia

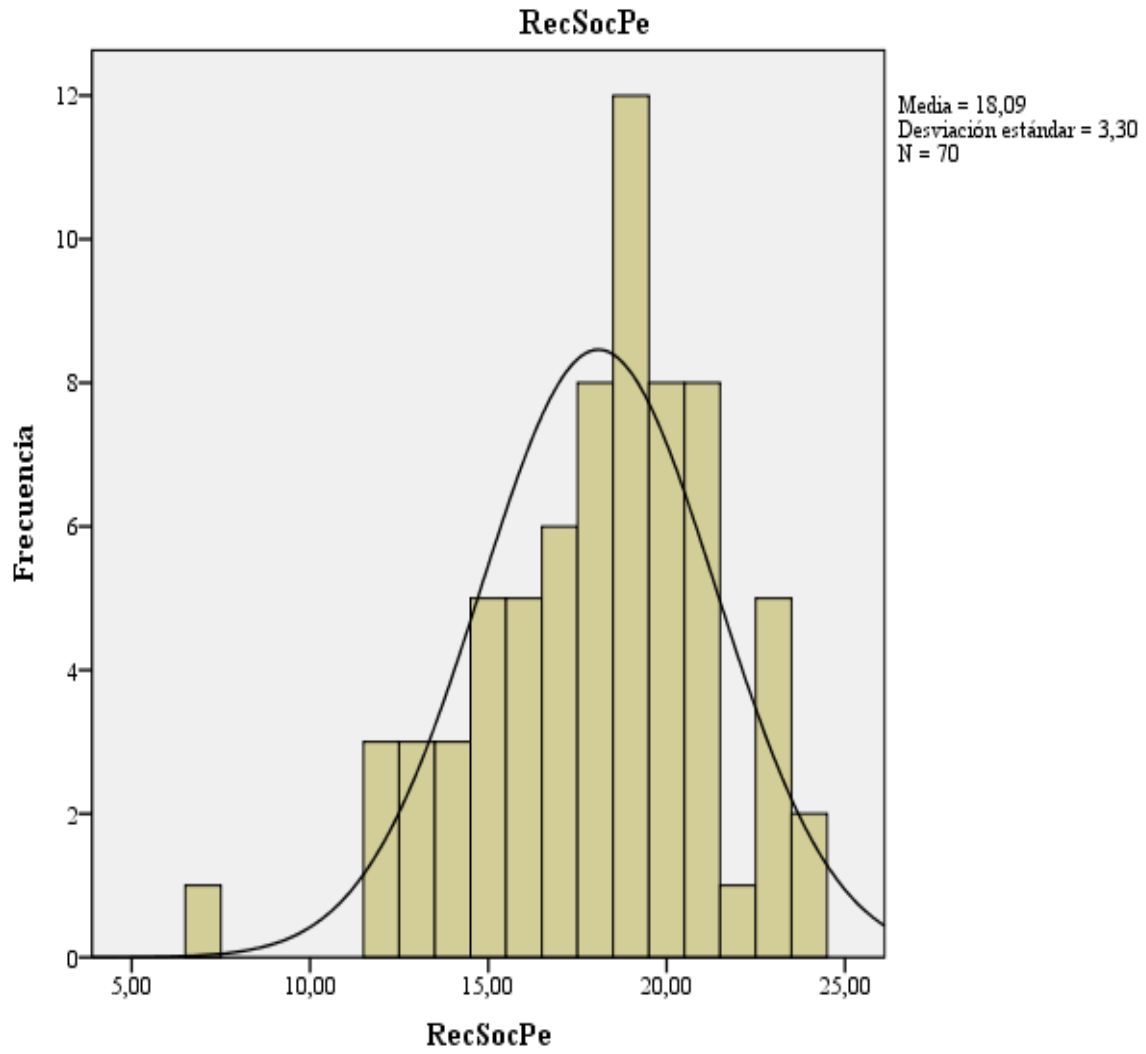


*Figura.* Promedio de Condiciones de Trabajo  
Fuente: Elaboración propia

*RecSocPe*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 7,00  | 1          | 1,4        | 1,4               | 1,4                  |
|        | 12,00 | 3          | 4,3        | 4,3               | 5,7                  |
|        | 13,00 | 3          | 4,3        | 4,3               | 10,0                 |
|        | 14,00 | 3          | 4,3        | 4,3               | 14,3                 |
|        | 15,00 | 5          | 7,1        | 7,1               | 21,4                 |
|        | 16,00 | 5          | 7,1        | 7,1               | 28,6                 |
|        | 17,00 | 6          | 8,6        | 8,6               | 37,1                 |
|        | 18,00 | 8          | 11,4       | 11,4              | 48,6                 |
|        | 19,00 | 12         | 17,1       | 17,1              | 65,7                 |
|        | 20,00 | 8          | 11,4       | 11,4              | 77,1                 |
|        | 21,00 | 8          | 11,4       | 11,4              | 88,6                 |
|        | 22,00 | 1          | 1,4        | 1,4               | 90,0                 |
|        | 23,00 | 5          | 7,1        | 7,1               | 97,1                 |
|        | 24,00 | 2          | 2,9        | 2,9               | 100,0                |
|        | Total | 70         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia



*Figura.* Promedio de Reconocimiento Personal y/o Social  
Fuente: Elaboración propia

*BenEcon*

|        |       | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 15,00 | 1          | 1,4        | 1,4               | 1,4                  |
|        | 16,00 | 3          | 4,3        | 4,3               | 5,7                  |
|        | 17,00 | 3          | 4,3        | 4,3               | 10,0                 |
|        | 18,00 | 11         | 15,7       | 15,7              | 25,7                 |
|        | 19,00 | 7          | 10,0       | 10,0              | 35,7                 |
|        | 20,00 | 16         | 22,9       | 22,9              | 58,6                 |
|        | 21,00 | 10         | 14,3       | 14,3              | 72,9                 |
|        | 22,00 | 9          | 12,9       | 12,9              | 85,7                 |
|        | 23,00 | 4          | 5,7        | 5,7               | 91,4                 |
|        | 24,00 | 4          | 5,7        | 5,7               | 97,1                 |
|        | 25,00 | 2          | 2,9        | 2,9               | 100,0                |
|        | Total | 70         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia

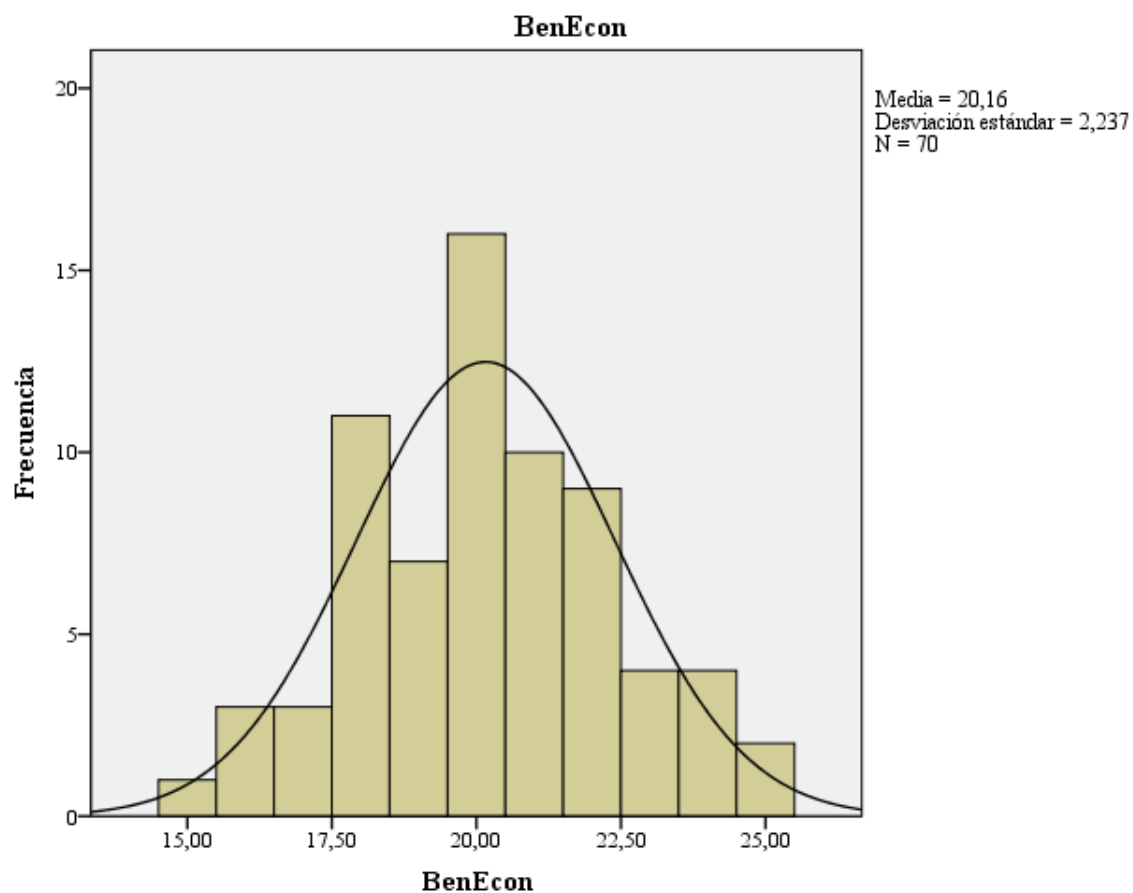


Figura 1. Histograma sobre Promedio de Beneficios Económicos

Fuente: Elaboración propia

*FACT*

|        |        | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|--------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | 72,00  | 1          | 1,4        | 1,4               | 1,4                  |
|        | 82,00  | 1          | 1,4        | 1,4               | 2,9                  |
|        | 83,00  | 1          | 1,4        | 1,4               | 4,3                  |
|        | 86,00  | 1          | 1,4        | 1,4               | 5,7                  |
|        | 90,00  | 1          | 1,4        | 1,4               | 7,1                  |
|        | 91,00  | 1          | 1,4        | 1,4               | 8,6                  |
|        | 92,00  | 3          | 4,3        | 4,3               | 12,9                 |
|        | 93,00  | 5          | 7,1        | 7,1               | 20,0                 |
|        | 94,00  | 1          | 1,4        | 1,4               | 21,4                 |
|        | 95,00  | 5          | 7,1        | 7,1               | 28,6                 |
|        | 96,00  | 3          | 4,3        | 4,3               | 32,9                 |
|        | 97,00  | 5          | 7,1        | 7,1               | 40,0                 |
|        | 98,00  | 4          | 5,7        | 5,7               | 45,7                 |
|        | 99,00  | 2          | 2,9        | 2,9               | 48,6                 |
|        | 101,00 | 3          | 4,3        | 4,3               | 52,9                 |
|        | 102,00 | 3          | 4,3        | 4,3               | 57,1                 |
|        | 103,00 | 4          | 5,7        | 5,7               | 62,9                 |
|        | 104,00 | 2          | 2,9        | 2,9               | 65,7                 |
|        | 105,00 | 1          | 1,4        | 1,4               | 67,1                 |
|        | 107,00 | 4          | 5,7        | 5,7               | 72,9                 |
|        | 108,00 | 1          | 1,4        | 1,4               | 74,3                 |
|        | 109,00 | 4          | 5,7        | 5,7               | 80,0                 |
|        | 110,00 | 1          | 1,4        | 1,4               | 81,4                 |
|        | 111,00 | 1          | 1,4        | 1,4               | 82,9                 |
|        | 113,00 | 2          | 2,9        | 2,9               | 85,7                 |
|        | 115,00 | 3          | 4,3        | 4,3               | 90,0                 |
|        | 117,00 | 1          | 1,4        | 1,4               | 91,4                 |
|        | 122,00 | 4          | 5,7        | 5,7               | 97,1                 |
|        | 124,00 | 1          | 1,4        | 1,4               | 98,6                 |
|        | 126,00 | 1          | 1,4        | 1,4               | 100,0                |
|        | Total  | 70         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia

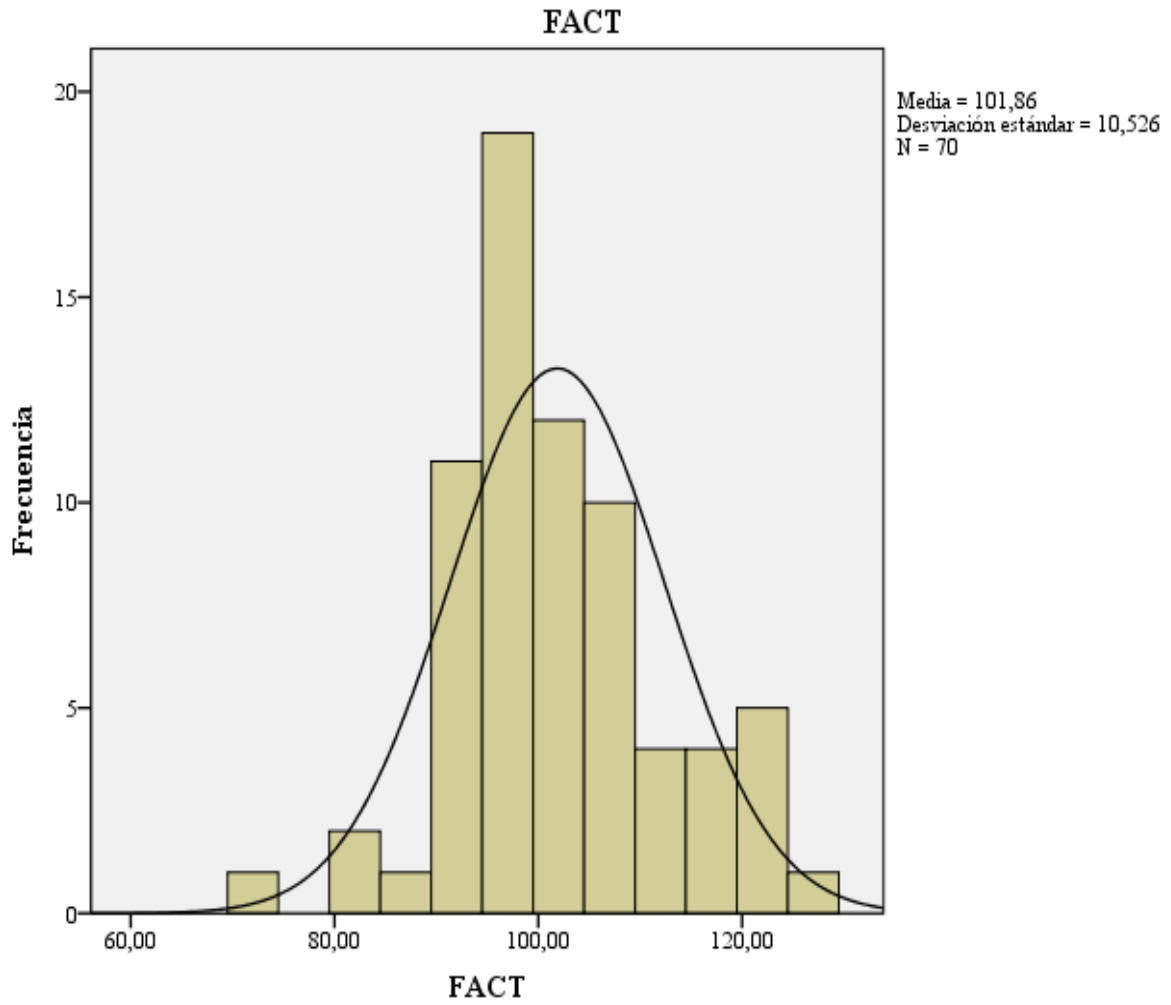


Figura 5. Histograma sobre Promedio de Satisfacción Laboral  
Fuente: Elaboración propia