



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Ciencias Sociales

Escuela Profesional de Trabajo Social

**Satisfacción laboral en obreros de producción de la agroexportadora Sol de Olmos
S.A.C., Barranca, 2023**

Tesis

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autoras

**Sandra Valeria Alegre Romero
Marilyn Massiel Jara Carhuajulca**

Asesora

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara

Huacho – Perú

2024



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Sandra Valeria Alegre Romero	72863099	05/02/2024
Marilyn Massiel Jara Carhuajulca	76444495	05/02/2024
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Elvia Mercedes Agurto Távara	15594016	0000-0001-7518-2249
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Olimpia Martha Camarena Lino	15582569	0000-0002-0250-2528
Haydee del Rosario Ramos Pacheco	15612688	0000-0003-3094-884X
Hugo Teodoro Rojas Carranza	15609856	0000-0002-2461-6040

Satisfacción laboral en obreros de producción de la agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	5%
3	Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion Trabajo del estudiante	1%
4	1library.co Fuente de Internet	<1%
5	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	repositorio.upsc.edu.pe Fuente de Internet	<1%

**Satisfacción laboral en obreros de producción de la
agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, 2023.**

Sandra Valeria Alegre Romero

Marilyn Massiel Jara Carhuajulca

TESIS DE PREGRADO

Asesor: Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO
2024**

Dra. Elvia Mercedes Agurto Távora

ASESORA

Dra. Olimpia Martha Camarena Lino

PRESIDENTE

Dra. Haydee del Rosario Ramos Pacheco

SECRETARIO

Dr. Hugo Teodoro Rojas Carranza

VOCAL

DEDICATORIA

Con esfuerzo y cariño dedico esta tesis por el gran apoyo y soporte; de mis padres quienes me inculcaron el seguir adelante y enfrentar las adversidades; a mis hermanos que con su alegría mejoran mis días y a mis mascotas que son parte de mi vida.

Sandra Valeria Alegre Romero

Es para mí un orgullo poder dedicar mi tesis a mi familia; a mis padres; que son la razón de estar logrando esta meta y cada uno de mis sueños. Sin dejar atrás a mis hermanos, que confían en mí y me dan el apoyo necesario para salir adelante.

Marilyn Massiel Jara Carhuajulca

AGRADECIMIENTO

Dios gracias por siempre guiarme y darme aliento para esforzándome día a día. Gracias a mi familia por el apoyo constante, la paciencia y estímulo que tuvieron hacia mí, a mis amigos y todos los que formaron parte de este largo camino.

Agradezco a la casa de estudios quien mediante sus docentes me guiaron en este largo camino para culminar esta magnífica carrera, en especial a mi asesora Dra. Elvia Mercedes Agurto Távara.

Sandra Valeria Alegre Romero

Agradezco a mis progenitores por los ánimos, sus palabras motivadoras, por el esfuerzo y amor constante que me brinda y hacen que yo pueda lograr mis sueños, a mis hermanos que con sus experiencias guiaron mi camino. Agradezco a la Escuela Profesional de Trabajo Social quienes nos formaron en esta hermosa profesión.

Marilyn Massiel Jara Carhuajulca.

ÍNDICE

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 Descripción de la realidad problemática	16
1.2 Formulación del problema	17
1.2.1 Problema general	17
1.2.2 Problemas específicos	17
1.3 Objetivos de la investigación	17
1.3.1 Objetivo general	17
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación de la investigación	18
1.5 Delimitaciones del estudio	19
1.6 Viabilidad del estudio	19
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la investigación	20
2.1.1 Investigaciones internacionales	20
2.1.2 Investigaciones nacionales	21
2.2 Bases teóricas	24
2.3 Bases filosóficas	27
2.4 Definición de términos básicos	27
2.5 Hipótesis de investigación	30
2.5.1 Hipótesis general	30
2.5.2 Hipótesis específicas	30
2.6 Operacionalización de las variables	30
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA	
3.1 Diseño metodológico	32

3.2	Población y muestra	33
3.2.1	Población	33
3.2.2	Muestra	33
3.3	Técnicas de recolección de datos	33
3.4	Técnicas para el procesamiento de la información	36
	CAPÍTULO IV	37
	RESULTADOS	37
4.1	Análisis de resultados	37
4.2	Contrastación de hipótesis	44
	CAPÍTULO V	45
	DISCUSIÓN	45
5.1	Discusión de resultados	45
	CAPÍTULO VI	48
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
6.1	Conclusiones	48
6.2	Recomendaciones	48
	REFERENCIAS	50
7.1	Fuentes documentales	50
7.2	Fuentes bibliográficas	50
7.3	Fuentes hemerográficas	54
7.4	Fuentes electrónicas	54
	Bibliografía	54
	ANEXOS	60
	Anexo 1. Matriz de consistencia	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Edad de los obreros	37
Tabla 2 Genero de los obreros	38
Tabla 3. Tiempo de servicio	39
Tabla 4. Resultado de la variable Satisfacción Laboral.....	40
Tabla 5. Capacitación	41
Tabla 6. Seguridad Laboral.....	42
Tabla 7. Recompensa.....	43
Tabla 8. Remuneración.....	44

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Edad de los obreros	37
Figura 2. Genero de los obreros	38
Figura 3. Tiempo de servicio.....	39
Figura 4. Resultado de la variable Satisfacción Laboral	40
Figura 5. Capacitación.....	41
Figura 6. Seguridad Laboral.....	42
Figura 7. Recompensa	43
Figura 8. Remuneración	44

RESUMEN

Objetivo: Determinar cómo se presenta la satisfacción laboral en los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C, Barranca – 2023.

Métodos: La investigación, se realizó a través de un instrumento que mide la Satisfacción laboral de los obreros de producción, se llama Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC de (Palma, 2004) **Resultados:** La población de obreros de producción, se obtuvo como resultado que el 42% tiene un nivel de satisfacción medio, le sigue el 34% que nos dice que su nivel de satisfacción laboral es bajo, y por último el 23% nos dice que tienen un nivel de satisfacción laboral alto. Por lo que podemos analizar que la satisfacción laboral de los trabajadores está a un nivel medio con tendencia a bajar el nivel de satisfacción. **Conclusión:** Como hemos apreciado, de forma general, la dirección de la satisfacción laboral en los trabajadores ha sido de nivel medio bajo, desde la dimensión de Capacitación hasta la de Remuneración. En un principio los análisis de frecuencias muestran que las tendencias son medio bajo, lo cual se basan principalmente en la ejecución del instrumento realizado con los trabajadores del área de Producción. Los análisis estadísticos confirman que existe un descontento de los colaboradores con sus labores diarias.

Palabras clave: Satisfacción laboral, obreros, producción, agroexportadora.

ABSTRACT

Objective: Determine how job satisfaction is presented in the production workers of the Sol de Olmos S.A.C. agroexport Company, Barranca – 2023. **Methods:** The research was carried out through an instrument that measures the job satisfaction of production workers, it is called the SI Job Satisfaction Scale – SPC by Sonia Palma. **Results:** In the population of production workers, the result was that 42% have a médium leve lof satisfaction, followed by 34% who tell us that their level job satisfaction is low, and finally 23% It says they have a high leve lof job satisfaction. Therefore, we can analyze that the job satisfaction of workers is at a médium level with a tendecy to lower the leve lof satisfaction. **Conclusion:** As we have seen, in general, the situation of job satisfaction among workers has been at a médium-low level, from the training dimensión to the Remuneration dimensión. Initially, the frequency analyzes show that the trends are médium.low, wich are based mainly on the execution of the instrument carried out with the workers in the Production área. Statistical analyzes confirm that there is discontent among employees with their daily work.

Keywords: Job satisfaction, workers, production, agro-export.

INTRODUCCIÓN

La investigación denominada Satisfacción Laboral en los obreros de producción de la empresa Sol de Olmos S.A.C, Barranca, 2023, se realizó para obtener la licenciatura en Trabajo Social en la universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, asimismo se realizó con la finalidad de determinar cómo se presenta la Satisfacción Laboral en los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos , actualmente es de sumamente importante determinar la variable que se estudió en los obreros de distintas organizaciones, sectores o áreas, dado que a mayor satisfacción laboral, la producción incrementa gracias a los colaboradores, generando más ingresos a la empresa, teoría que se ve reflejada en la siguiente investigación.

La investigación, se divide esquemáticamente en:

En el capítulo I denominado Planteamiento del problema, se describe la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos de la investigación, justificación de la investigación, delimitación y viabilidad del estudio.

En el segundo Capítulo abordamos el Marco teórico, Antecedentes de la investigación, las bases teóricas, bases filosóficas y la definición de términos básicos y la operacionalización de las variables.

Asimismo, en el capítulo III tratamos sobre la Metodología, se considera el diseño metodológico, la población y muestra, las técnicas de recolección de datos y las técnicas para el procesamiento de información.

En el capítulo IV se abordan los resultados de la investigación, a través de tablas y figuras.

En el capítulo V se presenta las discusiones.

En el Capítulo VI se incluye las conclusiones y recomendación,

Finalmente, en el Capítulo VII se encuentran las fuentes de información utilizadas para la investigación y se incluye el anexo correspondiente.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

(Werther & Davis, 2008) Las entidades han estado presentes en toda la historia, en ciertas ocasiones han evolucionado debido al constante cambio los cuales son de distintos tipos: social, económico, político, cultural, tecnológico, etc. (p.103)

Según (Gibson, Ivancevich, & Donnelly, 2001) Las instituciones estuvieron centradas a como aumentar la productividad de las organizaciones. Salva guardando el bienestar del trabajador. (p.35)

Asimismo, señala (Alles, 2012) Las instituciones van más allá de solo proveer bienes y servicios a la sociedad. En realidad, la mayoría de las personas forman parte de la empresa toda su vida, por lo que genera profunda influencia en su comportamiento. (p.205)

Hoy en día, la satisfacción laboral es considerada fundamental en las instituciones ya que su impacto en la producción de los trabajadores es positivo. (Huaycañe, 2020) hace énfasis sobre la (OIT) “Organización Internacional del Trabajo” donde se encontró que el 45% de colaboradores se encuentran satisfechos con su trabajo, en cambio el 65% restante se encuentra insatisfecho con su trabajo. (p.1)

A nivel nacional se revisó El informe Anual de Empleo de 2021 realizado por el (MTPE) Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en donde los elementos de satisfacción laboral son el ingreso económico que perciben los trabajadores, el cual se señala que los datos estadísticos son elementos de insatisfacción como la vulnerabilidad laboral a las personas que tienen con condición de pobreza.

Actualmente en la provincia de Barranca, se ha incrementado el trabajo las empresas agroexportadoras debido al crecimiento de las exportaciones; asimismo este nuevo rubro trae consigo muchos beneficios sociales (vacaciones, liquidación, bonos,

seguros, etc.) y a su vez deficiencias en las condiciones laborales como la prevención de accidentes y la seguridad laboral.

Los estudios y conceptos nos dejan en claro que para poder tener un ambiente con optimo clima laboral en Sol de Olmos, entidad agroexportadora, se deben tener en cuenta como se sienten de manera directa los trabajadores y que es exactamente lo que los hace sentir insatisfechos con su trabajo. Por lo tanto, toda la situación descrita demuestra las mismas características con otras investigaciones. Sin embargo, nuestro proyecto de investigación es único en la provincia, además de ser la primera vez que se realiza en la empresa un estudio que se preocupe por el bienestar de los trabajadores Sol de Olmos SAC, Barranca.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se presenta la satisfacción laboral en los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca – 2023?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿Cómo se presenta la recompensa en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca – 2023?

PE2: ¿Cómo se presenta la remuneración en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca – 2023?

PE3: ¿Cómo se presenta la seguridad laboral en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca – 2023?

PE4: ¿Cómo se presenta la capacitación en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca – 2023?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo se presenta la satisfacción laboral en los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C, Barranca – 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

OE1: Identificar de qué manera se da la capacitación en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C, Barranca – 2023.

OE2: Identificar de qué manera se da la seguridad laboral en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C, Barranca – 2023.

OE3: Identificar de qué manera se da la recompensa en la satisfacción laboral que se presenta en los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C, Barranca – 2023.

OE4: Identificar de qué manera se da la remuneración en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C, Barranca – 2023.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Tuvo una base teórica del autor Bautista y Uriarte y otros, donde define que es la satisfacción laboral y cuáles son las dimensiones que define que se dé una satisfacción laboral en una empresa. Asimismo, desde una postura teórica, el estudio se realizará con la finalidad de profundizar sobre la satisfacción laboral podemos afirmar que nuestra investigación tiene justificación teórica en tanto hacemos uso de teorías, conceptos y análisis sobre la realidad de estudio.

1.4.2. Justificación práctica

En lo práctico, el proyecto de investigación se realizó de forma presencial, teniendo contacto directo con la población objetivo, en este caso los obreros de producción y así poder tener una mejor visión del problema. Asimismo, al concluir la investigación se tendrá sistematizada la información y pueda ser referente para otras investigaciones, de otro lado porque se llegará a plantear alternativas a los problemas investigados de la población estudiada.

1.4.3. Justificación metodológica

Se puso en acción, mediante un instrumento que midió la satisfacción laboral de los obreros de producción, mediante las dimensiones explicadas por el autor Bautista y Uriarte y otros, se justifica metodológicamente porque seguimos el proceso metodológico

establecido de acuerdo al protocolo académico de grados y títulos de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

1.4.4. Justificación social

La finalidad del trabajo de indagación fue establecer el rango de la variable en los obreros, señalando que la satisfacción laboral es un factor importante para reducir significativamente la rotación negativa, los empleados que estén satisfechos disfrutan de su trabajo, se sienten apreciados y se genere en ellos lealtad a la empresa.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1. Delimitación espacial

Se llevo a cabo en la entidad Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C, la cual se localiza en la Calle 2, Chaquila, del distrito Barranca, provincia Barranca, Región Lima Provincias.

1.5.2. Delimitación temporal

Se ejecuto durante los siguientes meses: Noviembre a diciembre del año 2023, y enero del 2024.

1.5.3. Delimitación poblacional

Se investigo a una población de 52 personas de las cuales 12 son jóvenes, 37 adultos y 3 adultos mayores, de ambos sexos.

1.6 Viabilidad del estudio

1.6.1 Viabilidad de recursos

Fue factible, porque se contó con el permiso y el acceso para realizar el estudio con la población objetivo y poder tener información de la institución, además del apoyo de los jefes de área, asistentes y practicantes, asimismo existe una investigación extensa gracias a los sitios web, artículos, tesis ya implementadas, etc. De otro lado se contó con la disposición de las investigadoras para la ejecución de la misma.

1.6.2 Viabilidad financiera

El presente trabajo fue autofinanciado por las investigadoras en un 100%, que cubrieron los gastos materiales y equipamiento, recursos humanos, gastos administrativos, gastos académicos e imprevistos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

(Cuero, 2021) alude en su trabajo de investigación *“Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una cadena de supermercados en la ciudad de Cali, 2021”*, investigación para obtener la licenciatura en Psicología de la Universidad Antonio Nariño, Colombia, cuenta con el objetivo de fijar la correlación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los operarios de una serie de tiendas localizada en Santiago de Cali, la metodología que se uso fue Correlacional, su diseño de investigación fue no experimental transversal, con un enfoque cuantitativo, el instrumento del cual hizo uso fue el cuestionario para la Satisfacción Laboral, y el cuestionario para el clima organizacional, creadas por el autor. Dichos instrumentos pasaron por el juicio de expertos para considerar valido su contenido. Los resultados del Alfa de Cronbach demuestran confiabilidad en los puntajes de los test realizadas en las pruebas de tipo correlacional, estudiando una población total de 35 obreros de construcción. En las conclusiones se resalta que existen una relación entrelazada entre las variables escogidas, donde los trabajadores reflejan una satisfacción laboral media del 44% en similitud con el clima organizacional con un 36%.

(Mariño, 2021) en su tesis *“El recurso humano profesional en el primer nivel de atención de la salud en Bahía Blanca-Satisfacción laboral en el primer Nivel de atención del subsector Publico Municipal”*, investigación realizada graduarse como Magister en salud colectiva de la Universidad Nacional del Sur, Argentina, con la finalidad de calificar la apreciación de la Satisfacción Laboral de los profesionales del primer nivel de atención en el área de recursos humanos del sistema de salud de la municipalidad de Bahía Blanca, la metodología que se utilizo fue un corte transversal, descriptivo y exploratorio, cualitativo y cuantitativo. El instrumento utilizado fue la encuesta de Satisfacción Laboral Font-Roja AP. El resultado de la investigación dio un 57% de Satisfacción laboral, un 7% en indiferentes y 36% están insatisfechos. Esto quiere decir que todos los profesionales entrevistados sienten insatisfacción laboral en un 100%.

(Salazar & Bello, 2021) la investigación denominada “*Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí*”, En Ecuador, sustentada en la Universidad Técnica de Manabí, que tiene como objetivo calcular el rango de satisfacción de los empleados, de acuerdo a los aspectos de higiene y designados en las teorías de (Herzberg, 1975) en la dirección provincial IEES-Manabí, la metodología utilizada fue de modelo descriptivo, la dirección de tipo cuantitativo y el diseño utilizado fue no experimental, la población conto con 150 empleados utilizando la técnica del método cuantitativo fundamentado en fuentes bibliográficas. El nivel de confianza arrojo un 5% de margen de erros y un 95% de confianza, teniendo como instrumento un formulario de 14 preguntas con el rango de resultados en la escala de Likert donde se mide a partir de muy satisfecho a insatisfecho, evidenciando los factores de higiene y motivadores. El trabajo de investigación tuvo como resultado el nivel muy satisfactorio, quiere decir que los trabajadores valoran su trabajo ya que perciben distintas motivaciones para poder desempeñar sus labores eficiente y eficazmente.

(Gómez, Cardona, & Sinisterra, 2020) en la tesis designada “*Satisfacción Laboral en auxiliares de enfermería, de dos servicios del Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E Cauca*”, sustentada Fundación Universitaria de Popayán, Colombia, investigación para obtener la licenciatura en Psicología, su propósito fue describir el nivel de satisfacción en el personal Auxiliar de Enfermería en dos servicios del Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E., se utilizó la metodología tipo descriptiva, tuvo una orientación de tipo cuantificado y su modelo no experimental, el instrumento del cual se hizo uso fue el Font Roja, para una población de 60 auxiliares para medir la satisfacción Laboral. Analizaron la información recopilada por medio del sistema estadístico SPSS Versión 25 para obtener el producto del nivel de satisfacción, asimismo el test de ANOVA calculo diversas diferencias. Concluyen que los(as) Auxiliares de Enfermería del H.U.S.J. de Popayán E.S.E. Se establecieron en el rango medio de la variable. Estadísticamente el resultado no define diferentes características en cuanto al género de la población de estudio, sin embargo, en cuanto el rango descriptivo se descubrió que son los hombres los que se encuentran más satisfechos en comparación de las mujeres.

2.1.2 Investigaciones nacionales

(Cherre, 2022) nombra en su trabajo de investigación “*Satisfacción laboral en trabajadores de la empresa INLOG*”, tesis sustentada en la UIGV, en Lima, realizada a

fin de acceder al título de la licenciatura en Psicología, la investigación cuenta con el fin de definir el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa INLOG, con una metodología de tipo descriptiva, el diseño utilizado fue no experimental y tuvo una dirección cuantitativa, su población estuvo compuesta por 40 colaboradores, empleando la técnica de la encuesta con el instrumento creado por José Luis Pereira denominado ECO 50, la fiabilidad obtenida por el Alfa de Cronbach fue de 921, resultado considerado como confiabilidad excelente. Los resultados determinaron que la Satisfacción Laboral dio un resultado en el rango de Muy Bajo con un 34,4%. Seguido del nivel bajo con un 3,1%, reflejando que los trabajadores se encuentran insatisfechos laboralmente.

(Rosillo, 2022) en su tesis “*Satisfacción laboral de Obreros y Personal Técnico de una empresa de Construcción de Piura*”, en su exploración expuesta en la Universidad Privada Antenor Orrego, a fin de acceder al grado de Licenciado en Psicología, con la finalidad de establecer las desigualdades de la satisfacción laboral en operarios y técnicos de una constructora en Piura, tuvo una dirección de modelo básico, conto con el plan de tipo descriptivo, el enfoque fue no experimental y su población de estudio comprendida entre 100 colaboradores, 50 técnicos y 50 obreros, la técnica que se utilizo fue el cuestionario SL-SPC, (Palma, 2004), fue sometido al Alfa de Cronbach el cual dio 904 y 922 en la muestra obtenida con los obreros y técnicos, consideran aceptada para ser aplicada. Se concluyo que el personal directo tiene el rango más satisfecho, en cuanto al personal operativo demuestran un nivel insatisfecho.

(Carranza, 2020) su tesis “*Nivel de Satisfacción Laboral en los colaboradores del Área de Producción de una ladrillera con Sede en Lambayeque*”, investigación realizada a fin de alcanzar el grado en Administración de Empresas, sustentada en la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, que tiene como propósito reconocer el rango de Satisfacción Laboral que tienen los operarios de producción de la ladrillera Lark, que tiene una metodología descriptiva, diseño tipo transversal y su enfoque fue de tipo cuantitativo, conto con 64 trabajadores, el instrumento utilizado lo elaboro el propio autor del trabajo de investigación. Se obtuvo una puntuación de 168, confirmando el alto rango de la variable en los trabajadores.

(Castro, 2019) comenta en la tesis denominada “*Satisfacción laboral percibida por los colaboradores de Rotoplas en el área de producción, período 2019*”, tesis sustentada en la Universidad Inca Garcilaso de La Vega, Lima, para acceder al título de Licenciada en Trabajo Social, el cual tiene como finalidad designar el rango de satisfacción laboral

captada por los obreros de producción en Rotoplas, la metodología empleada fue descriptiva, la orientación fue cuantitativa, en cuanto al diseño se empleó el no experimental, en total fueron 40 trabajadores de producción de la Empresa Rotoplas S.A.C, el instrumento de uso fue la ficha técnica de Satisfacción Laboral. Los resultados determinaron que la variable corresponde al 70% el cual indica nivel poco Satisfecho, ocasionándole a la empresa un rango negativo y desfavorable para la producción.

(Chirinos, 2019) en su tesis “*Motivación y la satisfacción laboral en los trabajadores del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, 2019*”, investigación sustentada en la UNJFSC, a fin de adquirir la licenciatura de Trabajadora Social, su propósito fue conocer la correlación que existe en las variables: Motivación Laboral y la Satisfacción Laboral en los empleados del Régimen CAS de la Sede Principal de la Corte Superior de Justicia de Huaura, en el año 2019, conto con una orientación descriptiva, utilizando la técnica del Test de Motivación Laboral de Ortiz (2012), con SL-SPC (Palma, 2004) las cuales fueron modificadas por la tesista, se trabajó con una población de 47 trabajadores de ambos sexo. Concluyendo con el 64% del total de trabajadores presentan un rango bajo en cuanto a la motivación, por otro lado, el 83% presenta insatisfacción laboral. Al analizar los resultados de la variable, muestran que los colaboradores los cuales presentan baja motivación son los que presentan mayor insatisfacción, por ende, se encontró poca exactitud correspondiente al 5% ($p < 0,05$), entonces, se optó por rechazar la hipótesis dándola por descartada, a su vez existe un vínculo acertado en las variables.

(Ovkaric, 2019) en su tesis “*Satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Leoncito, Lambayeque, 2019*”, tesis de investigación sustentada en la USAT, a fin de alcanzar la licenciatura de Administrador de Empresas, estaba orientada a establecer la escala de satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Leoncito en Lambayeque, la metodología que utilizo fue aplicada, diseño de tipo descriptivo, la dirección fue cuantitativa, tuvo un total de 78 trabajadores, su técnica empleada fue la encuesta, usando SL-SPC, donde se logró determinar su fiabilidad por medio del modelo de consistencia interna con un valor de 0.892 calificando como aplicable para poder realizar la medición. En la conclusión se pudo determinar que el 85% tuvo el rango de nivel alto en cuanto a la variable satisfacción laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Satisfacción laboral

MODELO TEORICO DE SATISFACCION LABORAL: ESCALA SL-SPC de Sonia Palma Carrillo

El modelo de (Palma, 2004) sobre satisfacción laboral, sustenta en el hecho del trabajo psicológico en las instituciones, tema más reciente de investigación causando gran expectativa para todo tipo de organización, aunque, existen pocos instrumentos de medición que puede acceder a conocer el diagnóstico del factor humano en una empresa. En ese marco, la satisfacción laboral es un fundamento muy importante para toda institución, dado que proporciona conocer el comportamiento de un colaborador frente a las tareas otorgadas.

Por lo cual, la autora vincula las dimensiones esenciales las cuales edifican la satisfacción laboral, generando la elaboración del instrumento de medición denominado Escala SL-SPC, por sus iniciales.

Los factores esenciales son: (Palma, 2004)

- **Significación tarea.** Accesibilidad del desempeño en las tareas designadas al área de trabajo, los colaboradores comprenden la importancia del esfuerzo que deben realizar para poder realizar las actividades al 100%.
- **Condiciones de trabajo.** Fiscalización de las labores de acuerdo a las reglas propuestas por la empresa o entidades fiscalizadores que buscan evaluar las actividades laborales en cuanto a la infraestructura, la seguridad y prevención.
- **Reconocimiento personal y/o social.** Inclinação al momento de evaluar la labor en cuanto al reconocimiento de la empresa, los compañeros de trabajo o el propio, siendo objetivos en los logros obtenidos por el desempeño en sus labores en beneficio de la empresa, compañeros o para sí mismo.
- **Remuneraciones.** Con respecto a las características económicas o bonificaciones como respuesta al desempeño de las labores designadas. Pagos o incentivos económicos bajos.

LA TEORIA DE LA DISCREPANCIA DE JHON LOCKE (1976)

La teoría denominada discrepancia por Jhon (Locke, 1976) inicia en torno a los valores laborales de mayor influencia para el ser humano, los cuales se logran obtener a través

del esfuerzo constante de cada persona al momento de realizar las tareas designadas, siendo así está la explicación a la propuesta sobre Satisfacción Laboral. En ese marco (Locke, 1976) menciona 3 factores básicos que clarifican algún descuerdo:

- **La satisfacción con las dimensiones del trabajo.** Es la valoración emotiva de los distintos factores en cuanto al trabajo individual de cada colaborador de cierta empresa o institución.
- **Descripción de las dimensiones.** En cuanto a este punto las impresiones distintas a los afectos, encontrándose en vivencias con respecto a las indicaciones de sus labores.
- **Relevancia de las dimensiones.** Valor de las dimensiones del trabajo que tiene cada individuo.

Teoría de los dos factores (Herzberg, 1975)

La conjetura escrita por (Herzberg, 1975) sobre los dos factores comprende una organización dual, la cual se vio reflejada con la ayuda de entrevistas a 203 profesionales en el área de contabilidad e ingeniería contratados por instituciones de Pittsburg, Pennsylvania. Se implemento el método de incidentes críticos para analizar los datos. Es decir, se procedió a formular 2 preguntas a los expertos que participaron en la investigación:

Las preguntas formuladas a los profesionales fueron las siguientes:

- a. Cuando se siente particularmente bien en su empleo, ¿Qué lo anima?
- b. Cuando se siente sumamente mal en su empleo, ¿Qué lo desanima?

Por otro lado, “los dos factores”, que es conocida como “Teoría de la motivación – higiene” (Herzberg, 1975) menciona que genera el apego de un individuo con el trabajo es fundamental y el comportamiento de otra persona sobre el suyo lo puede llevar al éxito o al lamentable fracaso.

Asimismo (Herzberg, 1975) hace referencia sobre dos niveles de factores existentes:

- 1. Factores motivadores.** Se encuentran relacionados con las emociones positivas sobre las labores que desempeña; entre ellas se encuentran los reconocimientos, el crecimiento laboral, los logros, su responsabilidad, la promoción y el trabajo que realiza por si solo; indicadores que están sujetos a incentivar al colaborador y a su vez estos le generar satisfacción.

- 2. Factores de higiene.** Esta dimensión por el contrario no produce satisfacción, sencillamente evitan la insatisfacción laboral, se enfocan en las políticas, la supervisión, la dirección, intergrupales entre operarios y jefes, también sobre las circunstancias laborales, la prevención, las remuneraciones y condiciones sociales de los trabajadores. Por otro lado, la palabra “Higiene” da a conocer su carácter productivo y preventivo, por ende, cuando tienen una producción favorable, desaparece la insatisfacción. Para llevar a cabo dicho factor, se constituyen 22 indicadores que las empresas ido implementando de forma tradicional para así poder incentivar a sus trabajadores. Por lo tanto, los factores en satisfacción en el trabajo son diferentes a los que generan insatisfacción laboral.

Por ese motivo, proceder a desaparecer los factores que generan insatisfacción laboral logrará tener un ambiente laboral adecuado, sin embargo, no si existirá motivación en los colaboradores. En efecto, dichas particularidades, como las normativas o políticas de las empresas y la gerencia, las supervisiones, sus relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo y el salario, forman parte de las características definidas por Frederick Herzberg como “factores de higiene”, si estas son apropiadas, los trabajadores no se sentirán insatisfechos, aunque no se sentirán satisfechos laboralmente. (Herzberg, 1975) Por otro lado, nos explica que, si queremos incentivar a los colaboradores en sus labores, debemos desatacar los reconocimientos, sus logros, la responsabilidad, el crecimiento y el desempeño que realiza en cuanto a sus labores, ya que la desigualdad cultura, los incentivos y los factores de higiene perjudican a los colaboradores a nivel mundial.

2.2.1.1 Definiciones

Satisfacción laboral.

(Bautista & Uriarte, 2019) La satisfacción laboral en los colaborados está integrado como una herramienta de mayor importancia para toda compañía, tanto en el sector privado como público, porque una persona motivada con su trabajo, va a mejorar, alcanzando de forma eficaz en las metas trazadas de la empresa. (p.9)

2.2.1.2 Teorías referentes a la satisfacción laboral

TEORIA: LAS ESPECTATIVAS PARA LA MOTIVACIÓN DE VICTOR H. VROOM (1964)

(Vroom, 1964) sustenta que el ser humano se comporta de cierta manera en referencia a los incentivos que suceden después del hecho, las cuales de cierta manera generan para el individuo una propuesta atractiva.

El gran crecimiento de la teoría es en gran parte por (Vroom, 1964) el cual inserta estas tres variables primordiales:

1. **Expectativa:** Nexo entre el esfuerzo y el desempeño, el cual alude a la expectativa que recibe la persona en cuanto al esfuerzo realizado, permitiéndole conseguir el máximo nivel de desempeño.
2. **Fuerza:** Es el lazo entre la recompensa y la práctica, rango en que la persona puede desempeñarse a un nivel único, es el núcleo para alcanzar los objetivos propuestos.
3. **Valencia:** La recompensa puede resultar fascinante, en cuanto a la importancia que la persona le da al resultado potencial que se genera al desempeñar las actividades. Es decir, dicha teoría indica que la disposición para proceder ante el desarrollo de las acciones en las cuales el colaborador debe estar seguro de que funcionara y por consiguiente se logran alcanzar los resultados propuesto. En conclusión, la teoría afirma que los colaboradores tendrán empeño al realizar las tareas propuestas y así conseguir lo planteado.

2.3 Bases filosóficas

Corriente filosófica positivista

Es un método positivista de (Esquivel, 2005) en el cual, define como el conjunto de acciones entrelazadas, empezando con la formulación del problema, fabricar un modelo teórico, hipótesis y los resultados.

La investigación tiene sustento de bases teóricas, donde se observa la realidad de la problemática, que busca respuesta a los objetivos propuesto, divididos en generales y específicos que tiene la investigación, se hace evidente la aplicación de la filosofía positivista en tanto se buscara dar a conocer la realidad sobre el problema de estudio de la variable en obreros de la empresa agroexportadora Sol de Olmos de Barranca, desarrollando un enfoque cuantitativo.

2.4 Definición de términos básicos

A. Capacitación

(Guiñazú, 2004) Procedimiento que concede a la institución, en relación de las necesidades de los trabajadores, generando el aprendizaje de los colaboradores, por

medio de la innovación cognitiva, aptitudes y habilidades que conjuntamente guían a los colaboradores al momento de realizar sus labores siendo capaces de solucionar los diversos conflictos que puedan surgir en su día a día. (p.103)

- **Capacitación en el puesto**

(NAFIN, 2004) Conjunto de actividades dirigidas a la evolución de tareas y mejoramiento de actitudes en los colaboradores. Logrando la realización propia, simultáneamente con los objetivos de la organización. (p.2)

- **Diagnóstico de las necesidades del personal**

(Bravo & Vásquez, 2012) Estipular cuales son las capacidades que se generan en las instituciones, identificando en que área cada trabajador logre perfeccionar su talento. Es indispensable proyectar las actividades a potenciar, estableciendo metas a corto, mediano y largo plazo.

B. Seguridad laboral

(Quironprevencion, 2017) Dimensión encargada de prevenir cualquier tipo de peligro de trabajo, tiene por finalidad evaluar el nivel y la evolución en cuanto a las labores requeridas, las cuales deben prevenir los riesgos de trabajo. Se hace uso de métodos y protocolos para disminuir o desaparecer las amenazas del empleo.

- **Infraestructura**

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018) Esta obligado a tener instalaciones en excelentes condiciones donde los colaboradores se encuentren y se sientan seguros, ya que ahí es donde pasaran gran parte de sus días, es necesario que tenga todo lo esencial para desarrollar las labores correspondientes.

- **Condiciones de trabajo**

(Abrajan, Contreras, & Montoya, 2009) Son características que implican en la realización de las características que se mencionaran a continuación:

- ✓ **Ingreso:** Para el colaborador es necesario que su ganancia sea superior a desembolso familiar, método empleado para retribuir su mano de obra.
- ✓ **Tiempo:** Se encuentran reflejadas en el tiempo de servicio, el área de trabajo, cronograma de jornada, horas, compensaciones, permisos, etc.

- ✓ **Prestaciones:** Aspecto en el que se dan las horas extras, remuneraciones, ganancias, bonificaciones como también todos los distintos beneficios que brinda cada empresa.
- ✓ **Capacitación:** Con la finalidad de disminuir accidentes laborales y a su vez mejorar el desempeño de los colaboradores en sus labores asignadas de cada sector.
- ✓ **Oportunidades de desarrollo:** Ascensos o continuación de crecimiento personal y profesional.
- ✓ **Seguridad y limpieza:** Abastecimiento necesario, prevención, organización, higiene y protocolos para la reducción de amenazas.
- ✓ **Bienestar:** Servicios Higiénicos, agua potable, seguridad, lugar de descanso, comedor.
- ✓ **Incentivos:** Bonificación, remuneraciones. (p.111)

C. Recompensas

Para (Robins & Judge, 2013) la mayoría de los colaboradores requieren que la remuneración recibida sea mejor en los gastos generados por las necesidades básicas, en cuanto con la remuneración, si es la adecuada al área en la cual se desempeña, el colaborador se sentirá contento desarrollando sus funciones en el trabajo.

- Ascensos

(Chiavenato, 2011) Sustenta que es emblema de éxito y simboliza un mejoramiento en la carrera del trabajador. Si un colaborador obtiene un ascenso, sus ingresos también genera una recompensa adicional. (p. 296)

- Incentivos

Hellriegel (2014) nos menciona que los incentivos son las retribuciones que perciben los colaboradores al lograr un desarrollo de sus actividades eficazmente en todo su tiempo de servicio, asimismo funciona la estimulación que cada persona tiene, generando que cada trabajador tenga que esforzarse y poner empeño en conseguir sus objetivos.

D. Remuneración

Robins (2013) Abono por el servicio que brinda a la institución, se remunera al colaborador en relación al desempeño que realiza dentro de la empresa.

- Sueldo

Robins (2013) es el pago que se le designa a los trabajadores por las labores que desempeñan dentro de la empresa, condicionado al contrato que firman con la organización antes de iniciar a laborar.

Empresa

(Garcia, Casanueva, Domingo, & Alonso, 2000) Entidad que a través de un conjunto de personas, insumos, profesionales y económicos logrando brindar mano de obra a cambio de un interés monetario, igual o similar al beneficio prestado por la empresa. (p.3)

Agroexportadora

(Pérez & Merino, 2022) Idea de uso frecuente, utilizada con referencia a la exportación de materias primas obtenidas a través de la agricultura.

Obreros

(Sánchez, 2020) Personas que desempeñan una labor física a cambio de un sueldo. Habitualmente trabaja en entornos industriales.

Producción

(Equipo editorial, Etecé, 2023) Procedimiento en el cual transforman la materia prima en bienes para el consumo, se le añade valor al resultado; es decir, se le pone precio.

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

No se trabajó con hipótesis

2.5.2 Hipótesis específicas

No se trabajó con hipótesis

2.6 Operacionalización de las variables

2.6.1 Matriz de operacionalización de la variable 1: Satisfacción Laboral

Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
(Bautista & Uriarte, 2019) La satisfacción laboral en los colaborados está integrada como una herramienta de mayor importancia para toda compañía, tanto en el sector privado como público, porque una persona motivada con su trabajo, va a mejorar, alcanzando de forma eficaz en las metas trazadas de la empresa. (p.9)	Registros de capacitaciones al personal.	Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitaciones en el puesto - Diagnóstico de las necesidades del personal 	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8
	Condiciones de infraestructura adecuadas y registro de entregas de epp.	Seguridad Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Infraestructura - Condiciones de trabajo 	9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17
	Bonificaciones, beneficios.	Recompensas	<ul style="list-style-type: none"> - Ascensos - Incentivos 	18, 19, 20, 21, 22.
	Remuneración de acuerdo a su puesto de trabajo,	Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> - Sueldo 	23, 24, 25, 26, 27

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Enfoque de investigación

Llevo un enfoque cuantitativo, motivo por el cual se midieron las variables a través de los protocolos de operacionalización de la variable en mención, se hizo uso de instrumentos para que la medición sea organizada y efectiva en la recolección de datos, para analizarlos aplicando la ciencia estadística.

3.1.2 Tipo de investigación

Correspondió a una investigación básica, comenzando por establecer un marco teórico, con el fin de aumentar los conocimientos científicos, utilizando técnicas e instrumentos, para posteriormente analizarlo e interpretar los resultados.

3.1.3 Diseño de investigación

El diseño fue no experimental, dado que no manipularemos las variables, observaremos el fenómeno en su ambiente natural para después analizarlos. De corte transversal simple, porque obtendremos la información en un tiempo único.

3.1.4 Nivel de investigación

Perteneció a un estudio básico, de rango descriptivo, puesto que inicia desde un marco teórico, en el cual crecen, se desarrollan y se refuerzan los conocimientos científicos, sin embargo ninguno se puede verificar en el aspecto práctico.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

Los obreros con los que se realizó el trabajo de investigación fueron 54, con edades entre 18 años a 70 años, que pertenecen al área de producción de la Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C ubicada en la provincia de Barranca, que trabajaban de un horario de 7 am a 4 pm y donde realizan labores como la selección de ají, recepción, encajar, carga de sacos, manipulación de máquinas como tolvas, prensas.

Criterio de inclusión: El presente estudio incluyo a todos los obreros de ambos sexos del área de producción de la Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C.

Criterio de exclusión: No participo personal del área administrativa, vigilancia, supervisión; solo personal obrero del área de producción.

3.2.2 Muestra

El presente trabajo se realizó con toda la población en general, en tal sentido, no es necesario un muestreo.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnica

Entrevista. -

(Kerlinger & Lee, 2002) Es una etapa interpersonal cara a cara donde el entrevistador le plantea al entrevistado preguntas preparadas para conseguir respuestas adecuadas al problema de estudio. (p. 631)

Se realizo la entrevista mediante la comunicación directa con los colaboradores, preguntando como es su metodología de trabajo, el clima laboral y sus beneficios.

Observación. -

(Marshall & Rossman, 1989) hace referencia que la técnica de la observación es “la explicación metódica de sucesos, conductas y dispositivos que son propios de la población en estudio. (p.79).

Consistió en apreciar al objeto de estudio (satisfacción laboral), con la finalidad de determinar cómo se da la satisfacción laboral en relación, a las recompensas, remuneración, seguridad laboral y capacitación.

Encuesta. –

(Archenti, 2007) La encuesta es la técnica, la cual se utiliza para recopilar los datos sobre las conductas, culturas, religiones o pensamientos mediante cuestionarios adecuados. (p.208).

Se aplicó el instrumento de escala tipo Likert. De igual manera, se dispuso el uso de la técnica en mención, dado a su fácil y sencilla aplicación al momento de recolectar los datos necesarios de los colaboradores.

Recolección de datos. -

Se dio por medio del instrumento llamado Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC, aplicado en el trabajo de campo a 52 personas, que tienen el cargo de obrero de producción, dentro de las instalaciones de la Agroexportadora Sol de Olmos, la investigación es de forma cuantitativa.

3.3.2 Instrumento

Cuestionario. -

(Hernández, Fernández, & Baptista, 1991) se basan netamente en las diversas interrogantes abiertas y/o cerradas en proporción a la variable escogida para ser medida, además es el cuestionario es el instrumento con el cual se obtiene mayor recopilación de datos. (p.161)

Se hizo uso del Cuestionario sobre Nivel de la satisfacción laboral diseñado por (Palma, 2004) el cual cuenta con 27 ítems, que se dividen en 4 dimensiones.

3.3.2.1 Ficha técnica

Ficha Técnica

Datos Generales

- **Título del instrumento:** Satisfacción Laboral SL-SPC
- **Autor:** Sonia Palma Carrillo
- **Lugar:** Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C.
- **Fecha de aplicación:** 12/2023
- **Objetivo:** Recolectar datos sobre el “Nivel de la satisfacción laboral”.
- **Dirigido a:** Los obreros de producción de la empresa Sol de Olmos
- **Tiempo:** 15 minutos.
- **Adaptado por:** Alegre y Jara (2023)
- **Validado por:**
 - Lic. Elsa Victoria, León Romero
 - Lic. Mida Pilar, Porta Camones
 - Lic. Joana, Sánchez Flores
- **Validez del autor:** Se calculo por medio de la validez de contenido, con el fin de recoger diversos juicios, recomendaciones y sugerencias de profesionales asignados a la docencia con el nivel académico de magister o doctor en la carrera de Trabajo Social. Para la validación cada experto determino una opinión valorativa sobre los aspectos indicados en el cuestionario de Satisfacción Laboral. El grado de los valores fluctúa entre 0 a 100%. Considerando el puntaje promedio del juicio determinado por los profesionales fue de 95%, teniendo presente la valoración superior al 90% el cual indica que el cuestionario es apto para ser evaluado.
- **Confiabilidad del autor:** Se midió mediante el Alfa de Cronbach, comenzando de la idea de que, si el cuestionario en mención cuenta con diversas preguntas y las mismas tienen diversas respuestas, es necesario hacer uso del Alfa de Cronbach. Por lo que se recomiendan un adecuado procedimiento como es el siguiente: Para comenzar se debe determinar la muestra piloto de 10 personas, empleando el instrumento de Satisfacción Laboral, para determinar el rango de confiabilidad. Siguiendo del coeficiente de confiabilidad para los instrumentos, mediante la técnica de consistencia interna, el cual busca la varianza de cada interrogante, siendo encontradas con ayuda del instrumento. Y por último es fundamental realizar la sumatoria de los valores obtenidos, para encontrar la varianza total y determinar el rango de confiabilidad existente. El nivel de confiabilidad de la variable de Satisfacción Laboral es de una fiabilidad de 0.94.

3.3.2.2 Baremo

Niveles	D1	D2	D3	D4	VARIABLE
Alto	(8 – 16)	(9 – 18)	(6 – 12)	(6 – 12)	(27-54)
Moderado	(19 – 27)	(19 – 27)	(13 – 18)	(13 – 18)	(55 – 81)
Bajo	(25 – 32)	(28 – 36)	(19 – 24)	(19 – 24)	(82 – 108)

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

En relación a las herramientas a analizar y procesar la información fue necesario utilizar la estadística, debido a que la investigación tuvo un enfoque cuantitativo. La primera etapa consistió en aplicar la estadística descriptiva con el fin de valorar las medidas de inclinación a la variable. Para agrupar los datos y analizarlos se realizó tablas de frecuencia; estas se dividieron en dos: absoluta y relativa, asimismo las tablas de porcentajes y figuras, para lograr los resultados, en base al instrumento aplicado en la población de estudio, quienes fueron los colaboradores de la empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., Barranca, para la creación la base de datos se utilizó el programa EXCEL y el SPSS versión 25, aplicación que procesa datos, a fin de obtener gráficos y figuras para el análisis e interpretación, tomando en cuenta la variable “Satisfacción Laboral”

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Tabla 1. Edad de los obreros

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Joven	12	23,08
Adulto	37	71,15
Adulto Mayor	3	5,769
Total	52	100,0

Nota: elaboración propia

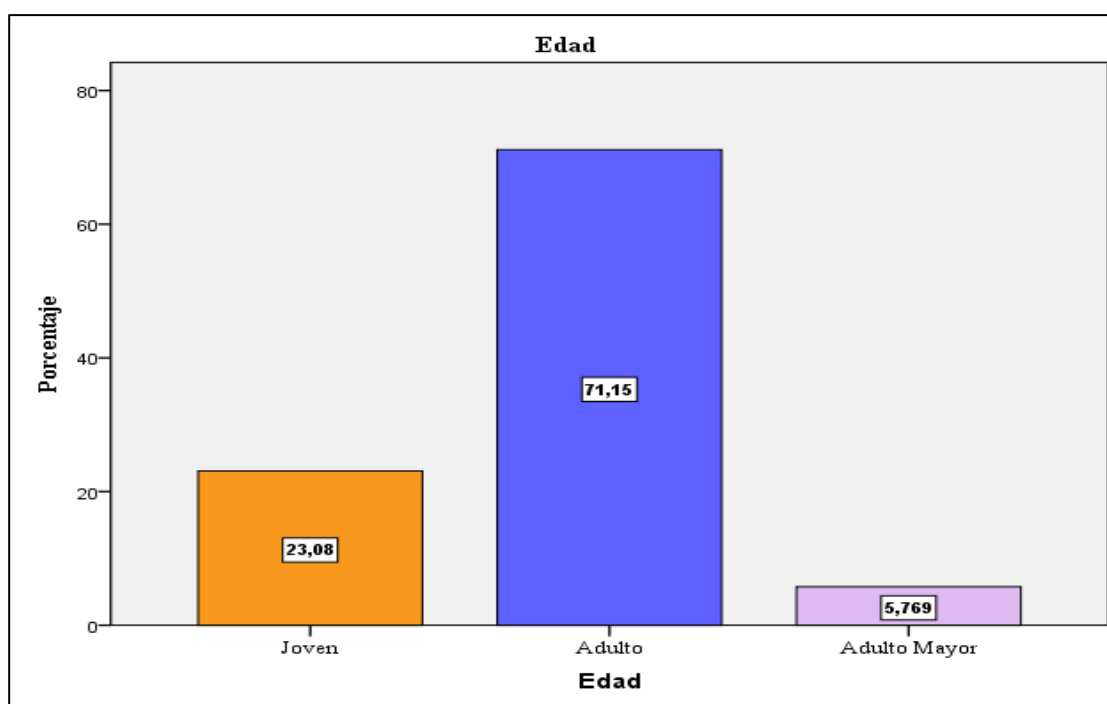


Figura 1. Edad de los obreros

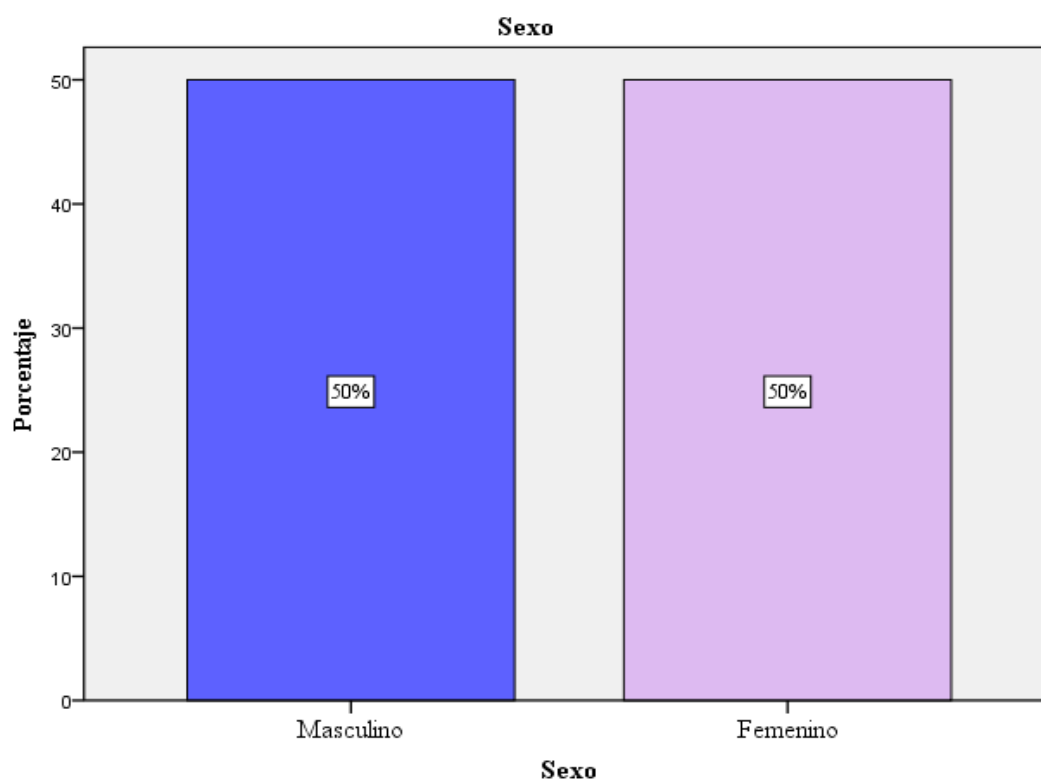
Nota: creación de las investigadoras

En los gráficos correspondientes al N°01, los resultados conseguidos por el cuestionario aplicado, donde se evidencia que la población total fue de 52 personas, de las cuales la edad con más frecuencia fue la población adulta con un porcentaje de 71,15%, que representa a 37 personas adultas, continuamente sigue la población joven con una frecuencia de 12 personas que representan el 23,1% de la población total, por último se encuentra la población adulta mayor que representa un 5,769% de la población total con una frecuencia de 3 personas.

Tabla 2 *Genero de los obreros*

Genero	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	26	50,0
Femenino	26	50,0
Total	52	100,0

Nota: creación de las investigadoras.

**Figura 2.** *Genero de los obreros*

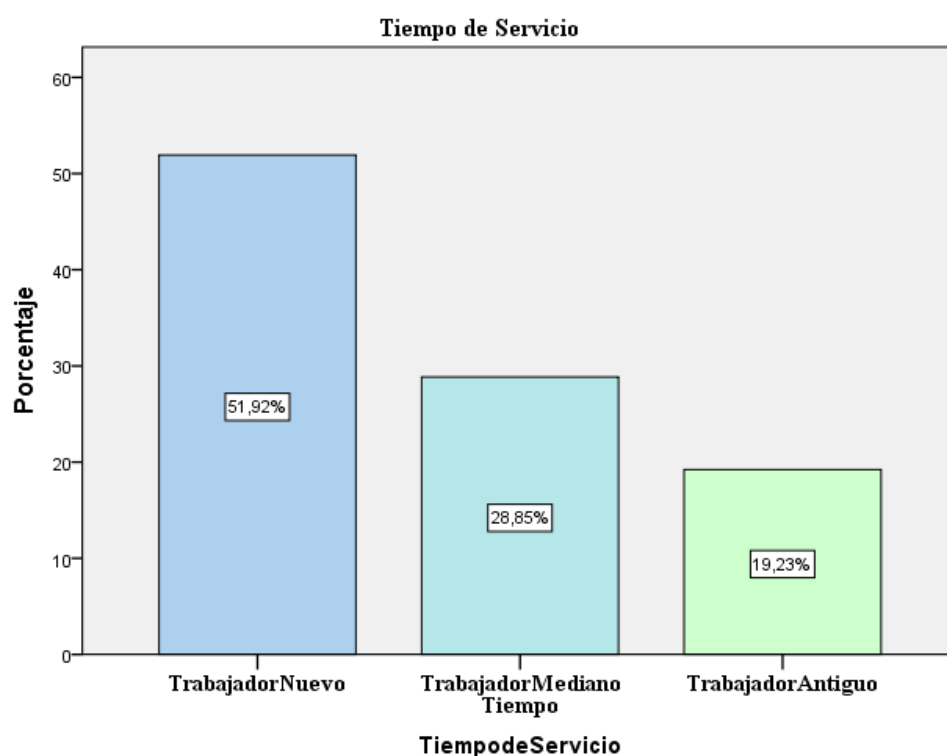
Nota: Creación de las investigadoras

El género representado en los gráficos N° 02 se evidencio que los resultados obtenidos por el cuestionario aplicado, donde pudimos observar que la población total son 52 personas, de los cuales ambos sexos figuran con un porcentaje igual de 50%, teniendo como frecuencia 26 en masculino y 26 en femenino.

Tabla 3. *Tiempo de servicio*

Tiempo de servicio	Frecuencia	Porcentaje
Trabajador Nuevo	27	51,9
Trabajador Mediano Tiempo	15	28,8
Trabajador Antiguo	10	19,2
Total	52	100,0

Nota: construido por las tesistas

**Figura 3.** *Tiempo de servicio*

Nota: construido por las tesistas

El tiempo de servicio que presentan los resultados de los gráficos N°03 obtenidos por el cuestionario aplicado, donde se evidencio que la población total fue de 52 personas, donde se evaluó el tiempo de servicio de los colaboradores, se evidencio que existió una predominancia en los trabajadores nuevos que comprende 1 mes a 1 año, teniendo un porcentaje de 51,92%, continuamente sigue los trabajadores de mediano tiempo que comprenden 1 a 3 años, teniendo un porcentaje de 28,85% por último se encuentra el trabajador antiguo que comprende desde 3 años a más, teniendo un porcentaje de 19,23% de la población total encuestada.

4.1.2. Resultados del objetivo general

Tabla 4. Resultado de la variable Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	34,6
Medio	22	42,3
Alto	12	23,1
Total	52	100,0

Nota: construido por las tesisistas



Figura 4. Resultado de la variable Satisfacción Laboral

Nota: construido por las tesisistas

Como se puede evidenciar en los gráficos N°04 de la variable, el nivel predominante es el medio con un 42% que representan a 22 personas del total de la población, le sigue el 34% que nos dice que su nivel de satisfacción laboral es bajo y por último el 23% que nos dice que tienen un nivel de satisfacción laboral alto. Entonces, se pudo analizar que los trabajadores están a un nivel medio con tendencia a bajar el nivel de satisfacción, como consecuencia los obreros presentaron quejas al área de recursos humanos, faltas injustificadamente, tiene un mal desempeño laboral e incluso renuncian definitivamente a la empresa, afectando a la calidad de los productos, por ende, económicamente a la empresa.

4.2.1. Capacitación en la satisfacción laboral

Tabla 5. Capacitación

Capacitación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	21	40,4
Medio	16	30,8
Alto	15	28,8
Total	52	100,0

Nota: elaboración propia

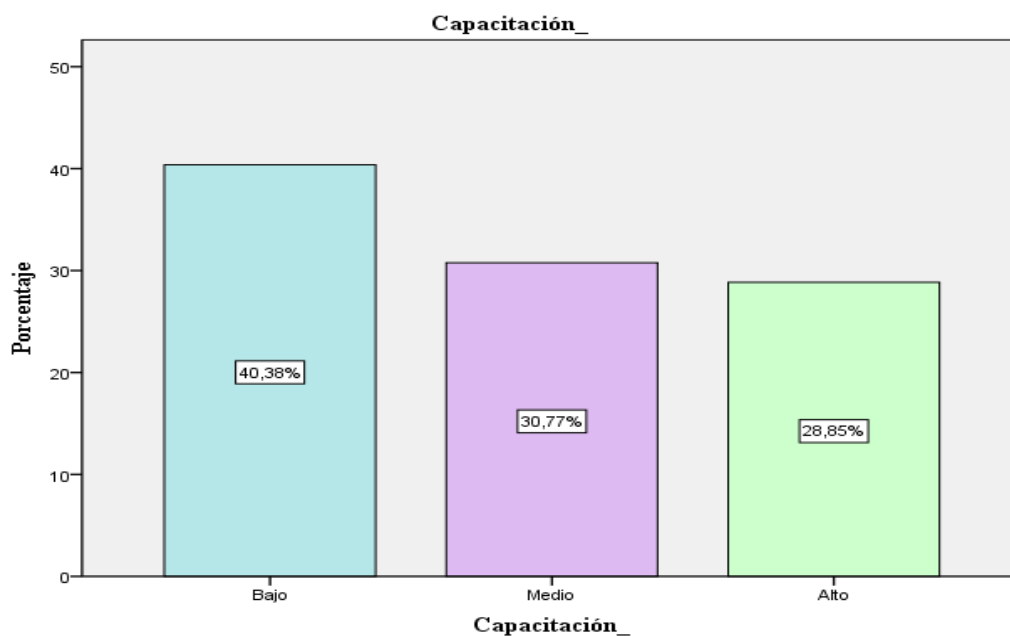


Figura 5. Capacitación

Nota: construido por las tesisistas

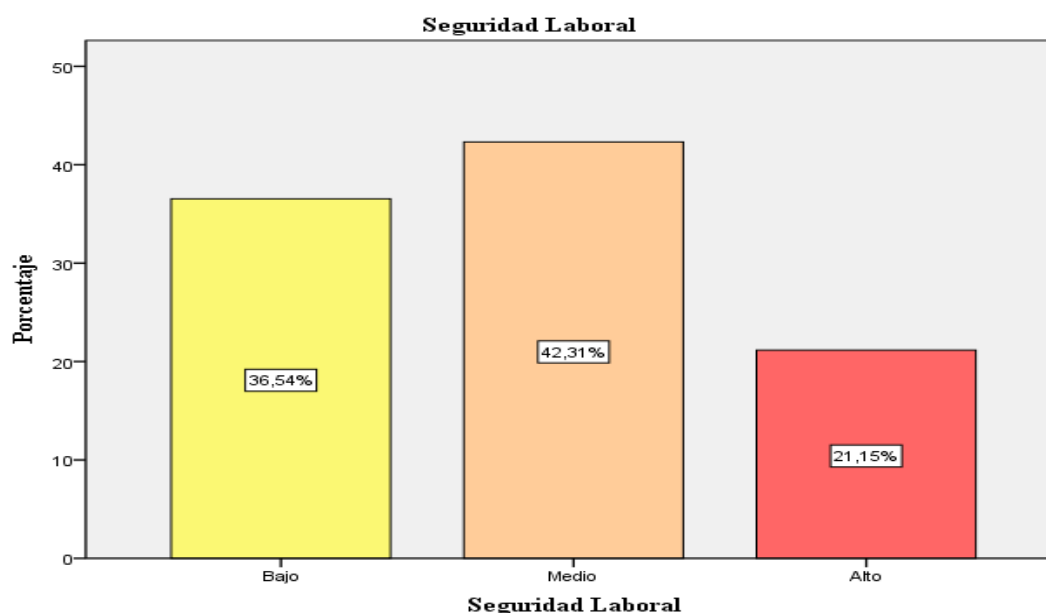
Se pudo evidenciar que los datos obtenidos para la dimensión de Capacitación, en los gráficos N°05, donde se reflejó que el 40.38% de colaboradores perciben que su nivel de capacitación es bajo, el 30% de los trabajadores sienten que su nivel de capacitación es medio y el 26% siente que su nivel de capacitación es alto. Por lo que pudo analizar que en su mayoría los obreros sienten un bajo nivel de capacitación, porque la empresa no gestiona capacitar a sus empleados para usar las maquinas, en el cultivo, la recolección o riego de los productos, muchos de ellos se frustran cuando se equivocan ya que genera perdida en la producción y menos ingresos.

4.1.2. Seguridad laboral en satisfacción laboral

Tabla 6. Seguridad Laboral

Seguridad Laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	19	36,5
Medio	22	42,3
Alto	11	21,2
Total	52	100,0

Nota: elaboración propia



Nota: construido por las tesisistas

Figura 6. Seguridad Laboral

Se pudo evidenciar que los datos obtenidos para la dimensión de Seguridad Laboral, en los gráficos N° 06, se observó que el 42 % de los trabajadores sienten que la seguridad laboral en la empresa es media, el 36 % de los trabajadores sienten que la seguridad laboral de la empresa es baja, mientras que el 21 % siente que la seguridad laboral de la empresa es alta. Podemos analizar que la seguridad laboral en mayoría de los trabajadores es mediana, los obreros indican la infraestructura es antigua y que ante algún sismo o desastre podría caerse ocasionando la muerte de muchos, de igual manera sucede con los accesos de salida ante algún incendio o accidente, asimismo consideran las condiciones físicas de los trabajadores, que por su edad avanzada pueden generar riesgos ante cualquier siniestro.

4.1.3. Recompensa en la satisfacción laboral

Tabla 7. Recompensa

Recompensa	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	42,3
Medio	17	32,7
Alto	13	25,0
Total	52	100,0

Nota: elaboración propia

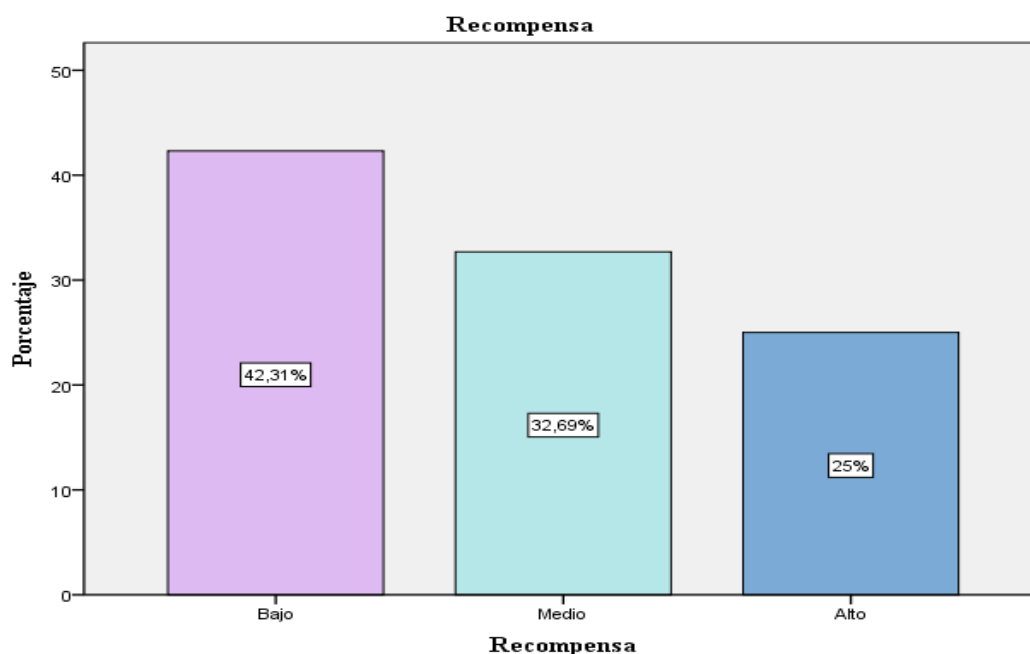


Figura 7. Recompensa

Nota: construido por las tesis

Se pudo evidenciar que los datos obtenidos para el aspecto de Recompensa, en los gráficos N°07 donde podemos analizar que el 42,31% de los trabajadores sienten que su rango de recompensa es bajo, mientras que el 32,69% de los trabajadores sienten que su nivel de recompensa es intermedio y el 25% siente que su rango de recompensa es alto. Analizamos que los trabajadores no se sienten conforme con las recompensas recibidas, puesto que no compensa las horas trabajadas, el esfuerzo realizado, incluso las enfermedades a largo plazo que padecerán, y entre otros gastos generados.

4.1.4. Remuneración en la satisfacción laboral

Tabla 8. Remuneración

Remuneración	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	17	32,7
Medio	26	50,0
Alto	9	17,3
Total	52	100,0

Nota: elaboración propia

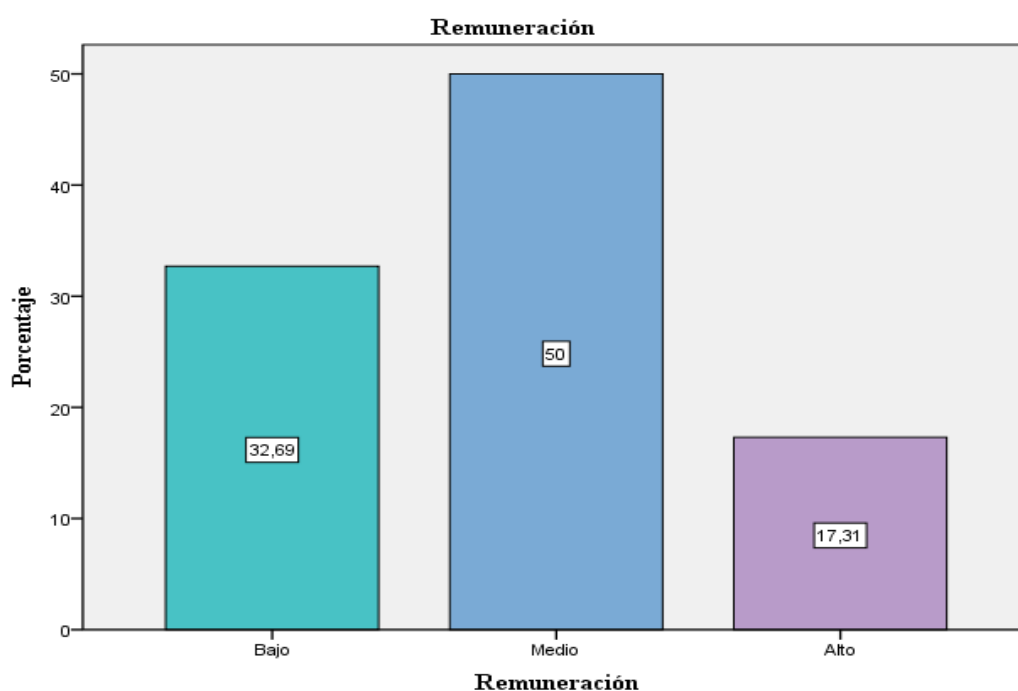


Figura 8. Remuneración

Nota: creación de las investigadoras

Se pudo evidenciar que los datos obtenidos para el aspecto de Remuneración, donde podemos observar que el 50 % de los trabajadores sienten que su nivel de recompensa es de medio, mientras que el 32,69% de los trabajadores sienten que su nivel de recompensa es bajo y el 17,31 % siente que su nivel de recompensa es alto. Analizamos que en su mayoría de los trabajadores la remuneración percibida es medianamente compensada con el esfuerzo realizado en sus laborales diarias.

4.2 Contratación de hipótesis

No se trabajó hipótesis

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

5.1.1. Objetivo general

Como producto de satisfacción laboral en los obreros de producción de la agroexportadora Sol de Olmos S.A.C., evidenciamos que se encontró un rango de satisfacción laboral medio con tendencia a bajar, que representa el 42% de la medida media del total de la población, eso quiere decir que los trabajadores no se encuentran totalmente satisfechos con su trabajo en la empresa.

Por otro lado en “Satisfacción laboral de Obreros y Personal Técnico de una empresa de Construcción de Piura”, de (Rosillo, 2022) dio como resultado con respecto a su variable general, un 42%, se evidencia que tiene un nivel de satisfacción alto en la constructora, por otro lado el 42% arroja un nivel de insatisfacción laboral.

Eso quiere decir que ambas tesis existen grandes diferencias de satisfacción en los trabajadores.

5.1.2. Capacitación

En los resultados de capacitación se pueden evidenciar que el 40.38% de los trabajadores sienten que su nivel de capacitación es bajo, el 30% de los trabajadores sienten que su nivel de capacitación es medio y el 26% siente que su nivel de capacitación es alto.

Por otro lado, en la tesis “Satisfacción laboral de Obreros y Personal Técnico de una empresa de Construcción de Piura” de (Rosillo, 2022) conforme con la dimensión denominada “significación de la tarea”, las respuestas obtenidas por parte de los obreros es del 54%, resultando en que se demuestra que existe una mayor satisfacción y predisposición hacia sus labores, por otro lado el personal técnico tuvo 38% en cuanto al empeño, desempeño y evaluación, es decir conforman un 20% , resultado mayor que el de los obreros con un 14 % de insatisfacción.

Al comparar los resultados con nuestra tesis, se ven reflejados los patrones que son similares o existen diferencias mínimas, es de suma importancia prestar atención al entendimiento del trabajador y brindarle conocimientos en sus labores.

5.1.3. Seguridad laboral

En los resultados para la dimensión de Seguridad Laboral, donde podemos observar que el 42 % de los trabajadores sienten que la seguridad laboral en la empresa es media, el 36 % de los trabajadores sienten que la seguridad laboral de la empresa es baja, mientras que el 21 % siente que la seguridad laboral de la empresa es alta.

Respecto a la “Satisfacción laboral de Obreros y Personal Técnico de una empresa de Construcción de Piura” (Rosillo, 2022) respecto a los requisitos de trabajo que la empresa retribuye, un 42% del personal obrero se encuentra satisfecho, en cuanto a la organización y las políticas laborales empleadas por la constructora para los profesionales técnicos es de un 22%. En ese aspecto los técnicos se encuentran con 30% indicando mayor insatisfacción a comparación de los obreros con un 14%

Por ende, la seguridad laboral es primordial para el buen desempeño de los colaboradores. Sin seguridad no existe confianza para el desarrollo de sus labores diarias, encontrando similitudes en los resultados de ambas tesis.

5.1.4. Remuneración

Para la dimensión de Remuneración, podemos observar que el 50 % de los trabajadores sienten que su nivel de recompensa es medio, mientras que el 32,69% de los trabajadores sienten que su nivel de recompensa es bajo y el 17,31 % siente que su nivel de recompensa es alto.

Sobre los beneficios económicos en la tesis “Satisfacción laboral de Obreros y Personal Técnico de una empresa de Construcción de Piura” de (Rosillo, 2022) que retribuye la constructora, en cuanto a los técnicos arrojo un 62% indicando un rango muy elevado de la variable, con respecto al sueldo, incentivos y bonificaciones económicas en resultado al desempeño de sus laborales, el personal obrero cuenta con un 60% de satisfacción. Si bien, los obreros no manifiestan insatisfacción en cuanto a este nivel, el personal técnico si refleja un 6% de insatisfacción.

En ambas tesis de investigación, los niveles de satisfacción en las cuestiones económicas son altas, indicando que existe un buen pago en reconocimiento a su arduo trabajo que desempeñan.

5.1.5. Recompensa

En la dimensión de Recompensa, observamos que el 42,31% de los trabajadores sienten que la dimensión de recompensas es bajo, mientras que el 32.6% de los trabajadores sienten que su nivel de recompensa es medio y el 25% siente que su nivel de recompensa es alto.

Mientras tanto en la otra tesis “Satisfacción laboral de Obreros y Personal Técnico de una empresa de Construcción de Piura” de (Rosillo, 2022) nos damos cuenta que los indicadores con respecto a la valoración de la persona y social que brinda la empresa, arrojan un resultado de 30% en nivel de mayor satisfacción en los colaboradores obreros en cuanto al desempeño de sus labores y el éxito acreditado por la constructora. Asimismo, el personal técnico refleja un 22% de satisfacción.

Observamos que existe una gran diferencia, en nuestra investigación, los trabajadores se sienten insatisfechos con respecto a los niveles de recompensa y en la otra investigación prevalece la mayor satisfacción en esta dimensión. Nos damos cuenta que la remuneración y la recompensa se encuentran enlazadas y proyectan el rango de satisfacción que evidencian los obreros en la compañía.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

6.1. Hemos apreciado, de forma general, la situación de la satisfacción laboral en los trabajadores ha sido de nivel medio y bajo, desde la dimensión de Capacitación hasta la de Remuneración. En un principio los análisis de frecuencias muestran que las tendencias son medio y bajo, lo cual se basan principalmente en la ejecución del instrumento realizado con los trabajadores del área de Producción. Los análisis estadísticos confirman que existe un descontento de los colaboradores con sus labores diarias.

6.2. Asimismo, en la situación de capacitaciones en los obreros, su nivel de capacitación es bajo 40.38%, lo cual demuestra que la empresa no está priorizando la capacitación a sus trabajadores; por ende, afecta la producción; el manejo de las maquinarias o uso de herramientas.

6.3. Por otro lado, la dimensión de Seguridad Laboral en los trabajadores ha sido de nivel medio 42 %. Ocasionando que los trabajadores corran peligro porque la empresa no cuenta una infraestructura adecuada.

6.4. Además, en la situación de recompensas en los trabajadores, ha sido de nivel bajo 42.31 %, evidenciando que las recompensas dadas por parte de la empresa no son satisfactorias para los obreros, no compensan el esfuerzo que realizan día a día.

6.5. Para finalizar la situación de remuneración en los trabajadores, ha sido de nivel medio 50 %, compensada con el esfuerzo realizado en sus laborales diarias, pero no satisface a los obreros de la compañía.

6.2 Recomendaciones

1. Recomendamos que la empresa Sol de Olmos, que, a través del área de Recursos Humanos, capacitar constantemente al personal de forma tratable sobre las labores que realizan, indicarles cuales son las dificultades y con quienes recurrir en caso de dudas.

2. Se recomienda al área de Contabilidad de la empresa Sol de Olmos S.A.C., tomar en consideración al personal administrativo sobre los pagos diarios, de las horas

extras y sobre los descuentos que se efectúan por tardanzas, memorándum, etc. Tomar en consideración primero los llamados de atención de forma verbal o escrita.

3. Recomendamos en la situación de capacitaciones en los obreros, que la empresa Sol de Olmos S.A.C., financie, promocióne y priorice las capacitaciones para todos los trabajadores, para el aumento y mejoría de la producción

4. Por otro lado, recomendamos que en la dimensión de Seguridad Laboral la empresa Sol de Olmos S.A.C., conjuntamente con defensa civil haga las mejoras o reparaciones a las infraestructuras de la empresa.

5. Además, para la situación de recompensas recomendamos a la oficina de Bienestar Social de la empresa Sol de Olmos S.A.C, que se motive más a los trabajadores, que se creen estrategias que incentiven a los obreros a realizar sus tareas de manera efectiva; como es el caso del “empleado del mes”, además de bonos o canjes por días extras realizados.

6. Para finalizar recomendamos a la empresa Sol de Olmos S.A.C, en la situación de remuneración que se evalúe el salario que se paga a los trabajadores ya que no compensa los esfuerzos realizados.

REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

No se hizo uso.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. En M. G. Abrajan Castro, J. M. Contreras Padilla, & S. Montoya Ramirez, *Enseñanza e Investigación en Psicología* (Vol. 14, pág. 118). Xalapa, Mexico: Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C.
- Alles, M. (2012). Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer. En M. Alles, *Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer* (pág. 360). Granica: Ediciones Granica S.A.
- Ambrose, S., Bridges, M., Prieto, M., Lovett, M., & Norman, M. (2017). *How Learning Works*. San Francisco, EE.UU.: Bjissey-Bass.
- Anahana. (16 de julio de 2021). Obtenido de <https://www.anahana.com/es/mental-health/stress-management>
- Archenti, N. (2007). Entrevista . En A. Marradi, N. Archenti, & J. I. Piovani, *Metodología de las Ciencias Sociales* (pág. 328). Buenos Aires: Emecé Editores.
- Ausubel, D. (1973). Algunos aspectos psicológicos de la estructura del conocimiento. En S. Elam, *La educación y la estructura del conocimiento. Investigaciones sobre el proceso de aprendizaje y la naturaleza de las disciplinas que integran el currículum*. Buenos Aires, Argentina: El Ateneo.
- Ausubel, D. (1976). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Barcelar, D. (2012). *Competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula*. Universidad Autonoma de Barcelona, Departamento de pedagogía sistémica y social.
- Bar-On, R. (1997). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Bautista, J., & Uriarte, H. (2019). *NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE UN PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACION ESCOLAR - JAÉN - CAJAMARCA, 2019*. CAJAMARCA, JAÉN: UNIVERSIDAD CATOLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO.
- Bisquerra, R. (1997). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7-43.
- Bravo, Y., & Vásquez, J. (2012). Diagnostico de necesidades y propuesta de capacitacion para la empresa esfek, S.A. esmaltes ferro eljuri. En Y. G. Bravo

- Pineda, & J. E. Vásquez Morocho, *Diagnostico de necesidades y propuesta de capacitacion para la empresa esfek, S.A. esmaltes ferro eljuri* (pág. 135). Cuenca, Ecuador: UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA .
- Calle, G. (2018). *Inteligencia emocional y aprendizaje significativo en estudiantes de 4to grado de primaria de la institución educativa 3088 "Vista Alegre" 2018*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima, Perú: UCV.
- Carranza, S. (2020). *Repositorio de tesis USAT*. Obtenido de Nivel de satisfaccion laboral en los colaboradores del area de produccion de una empresa ladrillera con sede en lambayeque:
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2852/1/TL_CarranzaVenturaSergio.pdf
- Castro, M. (28 de junio de 2019). *Satisfacción laboral percibida por los colaboradores de Rotoplas en el área de producción, período 2019*. Obtenido de Universidad Inca Garcilaso de la vega:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4421>
- Cherre, J. (23 de mayo de 2022). *Satisfacción laboral en trabajadores de la empresa INLOG*. Obtenido de Universidad Inca garcilaso de la vega:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6267>
- Chiavenato. (2011). *Administracion de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chirinos. (Setiembre de 2019). *Motivacion y satisfaccion laboral de los trabajadores del regimen cas de la sede principal de la corte superior de justicia de huaura, 2019*. Obtenido de Repositorio UNJFSC:
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3875/TESIS%20CARMEN%20CHIRINOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuero, J. (21 de Junio de 2021). *Universidad Antonio Nariño*. Obtenido de Repositorio.auan.edu.co:
http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/4615/2/2021_JohisyCuero.pdf
- De Romaña, M. (2021). *El papel de la educación emocional en el proceso de enseñanza aprendizaje según las percepciones docentes en una institución privada de Lima*. Universidad de Lima, Facultad de Psicología. Lima: ULIMA.
- Equipo editorial, Etecé. (24 de Noviembre de 2023). *Produccion*. Obtenido de Concepto.de:
[https://concepto.de/produccion/#:~:text=Producto%20Interno%20Bruto-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20producci%C3%B3n%3F,es%20decir%2C%20valor%20agregado\).](https://concepto.de/produccion/#:~:text=Producto%20Interno%20Bruto-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20producci%C3%B3n%3F,es%20decir%2C%20valor%20agregado).)
- Esquivel. (2005). *Sobre el positivismo*. Library .
- Fernández, A., & Palmero, F. (1999). *Salud y emociones*. Barcelona, España: Ariel.
- Garcia, J., Casanueva, C., Domingo, J., & Alonso, M. (2000). *Practicas de la gestion empresarial*. España: McGraw-Hill Interamericana de España .

- Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica*. Barcelona, España: Paidós.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. En J. Gibson, & J. D. Ivancevich, *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. (pág. 591). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.
- Goleman, D. (1998). *La Inteligencia Emocional en la Institución*. Buenos Aires, Argentina: Vergara.
- Gómez, J., Cardona, A., & Sinisterra, R. (Noviembre de 2020). *Fundacion universitaria de popayán*. Obtenido de UNIVIDA FUP: <https://unividadfup.edu.co/repositorio/files/original/c22964ce9d85cf04d2826568fd6d2def.pdf>
- Guerrero, M. (2014). *Metodologías activas y aprendizaje por descubrimiento. Las TIC y la educación*. Marpadal Interactive Media S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Y19JBQAAQBAJ&printsec=frontcov>
- Guiñazú, G. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. En G. Guiñazu, *Capacitación efectiva en la empresa* (pág. 116). Rosario, Argentina: Universidad del centro educativo Latinoamericano.
- Hellriegel. (2014). *Comportamiento organizacional* (12 ed.). Mexico: Pearson Educacion.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA DE MEXICO, S.A. de C.V.
- Herzberg, F. (1975). *The Motivation to work*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Huaycañe, J. (11 de octubre de 2020). *Repositorio: Universidad Norbert Wiener*. Obtenido de Universidad Norbert Wiener: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4192/T061_47984244_S.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Jiménez, A. (2018). *Las competencias emocionales y su relación con la capacidad para resolver problemas interpersonales en los estudiantes de la institución educativa "Jorge Basadre Grohmann" – Sector Oeste – Piura, 2018*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima: UCV.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *La investigación del comportamiento* (Cuarta ed.). Mexico : McGraw-Hill Interamericana .
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago, United States: Rand Macnally College.
- Mariño, A. (2021). *Universidad Nacional del Sur*. Obtenido de Repositorio digital.uns.edu.ar: <https://repositoriodigital.uns.edu.ar/handle/123456789/5722>
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (1989). *Designing qualitative research*. Newbury Park: CA: SAGE.

- Méndez, C. (2013). *Pensar la psicología*. Madrid, España: Siglo XXI.
- Mendoza, F., & Chuquilin, C. (2021). *Inteligencia emocional y aprendizaje significativo en estudiantes del nivel primario de un colegio particular de Cajamarca, 2021*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Facultad de Psicología. Cajamarca, Perú: UPAGU.
- MTPE. (2018). *Contratacion de trabajo*. Peru: Ministerio de trabajo.
- Murray, S. (26 de noviembre de 2019). *BBC NEWS MUNDO*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-50491225>
- NAFIN. (2004). La capacitacion en la empresa. En N. F. Desarrollo, *Fundamentos de negocio* (pág. 10). Mexico, D.F.: Nacional Financiera .
- Ortiz, R. (2017). *La importancia de la educación emocional en el desarrollo integral del alumno de primaria*. Universidad de las Islas Baleares, Departamento de pedagogía aplicada y psicología de la educación. Islas Baleares: UIB.
- Ovkaric, R. (2019). *Satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Leoncito, Lambayeque, 2019*. Obtenido de DSpace Repositorium: <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2884>
- Palma, S. (2004). *Escala de Satisfaccion Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: CARTOLAN EIRL.
- Pérez, J., & Merino, M. (22 de Junio de 2022). *Agroexportador: Que es, definicion, características e historia*. Obtenido de Definicion. de: <https://definicion.de/agroexportador/#:~:text=El%20modelo%20agroexportador,-Un%20modelo%20econ%C3%B3mico&text=Las%20naciones%20que%20desarrollan%20una,a%20trav%C3%A9s%20de%20procesos%20industriales>.
- Prieto, M., & Torres, C. (2018). *Competencias emocionales en el marco de la convivencia escolar en niños de 5 a 7 años del I.E.D Alfredo Iriarte Sede C "La Merced Sur"*. Universidad de La Sabana, Facultad de Educación. Chia, España: ULS.
- Quironprevencion. (4 de Abril de 2017). *Quiron prevencion* . Obtenido de Quiron prevencion : <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/seguridad-trabajo>
- Ramos, M. (2018). *Programa de habilidades socio afectivo para desarrollar competencias emocionales en los niños y niñas nivel inicial 05 años de la Institución Educativa 11 de mayo, Arequipa 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Ciencias de la Educación. Arequipa: UNSAA.
- Randstad. (29 de junio de 2022). *randstad*. Obtenido de <https://www.randstad.es/contenidos360/desarrollo-personal/como-desarrollar-la-inteligencia-intrapersonal/>
- Robins, S., & Judge. (2013). Comportamiento organizacional. En S. Robins, *Comportamiento organizacional* (15 ed., pág. 355). Mexico: Pearson Educacion.

- Rodriguez, M. (2008). *Modelos mentales de célula: una aproximación a su tipificación con estudiantes de COU*. España: Servicio de Publicaciones. Universidad de La Laguna.
- Rosillo, R. (14 de Octubre de 2022). *Satisfacción Laboral de Obreros y Personal Técnico de una empresa de Construcción de Piura*. Obtenido de Universidad Privada Antenor Orrego:
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9631/REP_RENATO.ROSILLO_SATISFACCION.LABORAL.DE.OBREROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Salazar, A., & Bello, B. (Octubre de 2021). *Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094626>
- Salovey, P., & Sluyter, D. (1977). *Emotional Development and Emotioanl Intelligence*. New York, Estados Unidos: Basic Books.
- Sánchez, J. (1 de Octubre de 2020). *Obrero*. Obtenido de Economidepia.com:
<https://economipedia.com/definiciones/obrero.html>
- Smowltech. (26 de julio de 2022). *smowlTECH*. Obtenido de
<https://smowl.net/es/blog/habilidades-interpersonales/>
- Torres, J. (2003). *Proyecto docente e investigador. Educación especial*. Universidad de Jaén, Departamento de Pedagogía. México: UJAEN.
- UNESCO. (5 de octubre de 2020). *OVE*. Obtenido de
<https://otrasvoceseneducacion.org/archivos/361795>
- Vroom, V. (1964). *Trabajo y motivacion*. Oxford: Inglaterra: Willey.
- Werther, J., & Davis, K. (2008). Gestion del capital humano. En J. William B. Werther, & P. Keith Davis, *Administracion de Recursos Humanos* (pág. 736). México, D.F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

7.3 Fuentes hemerográficas

No se hizo uso

7.4 Fuentes electrónicas

Bibliografía

- Abrajan, M., Contreras, J., & Montoya, S. (2009). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. En M. G. Abrajan Castro, J. M. Contreras Padilla, & S. Montoya Ramirez, *Enseñanza e Investigación en Psicología* (Vol. 14, pág. 118). Xalapa, Mexico: Consejo Nacional para la Enseñanza en Investigación en Psicología A.C.

- Alles, M. (2012). Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer. En M. Alles, *Las 50 herramientas de Recursos Humanos que todo profesional debe conocer* (pág. 360). Granica: Ediciones Granica S.A.
- Ambrose, S., Bridges, M., Prieto, M., Lovett, M., & Norman, M. (2017). *How Learning Works*. San Francisco, EE.UU.: Bjissey-Bass.
- Anahana. (16 de julio de 2021). Obtenido de <https://www.anahana.com/es/mental-health/stress-management>
- Archenti, N. (2007). Entrevista . En A. Marradi, N. Archenti, & J. I. Piovani, *Metodología de las Ciencias Sociales* (pág. 328). Buenos Aires: Emecé Editores.
- Ausubel, D. (1973). Algunos aspectos psicológicos de la estructura del conocimiento. En S. Elam, *La educación y la estructura del conocimiento. Investigaciones sobre el proceso de aprendizaje y la naturaleza de las disciplinas que integran el currículum*. Buenos Aires, Argentina: El Ateneo.
- Ausubel, D. (1976). *Psicología educativa. Un punto de vista cognoscitivo*. México: Trillas.
- Barcelar, D. (2012). *Competencias emocionales y resolución de conflictos interpersonales en el aula*. Universidad Autonoma de Barcelona, Departamento de pedagogía sistémica y social.
- Bar-On, R. (1997). The Bar-On model of emotional-social intelligence (ESI). *Psicothema*, 18, 13-25.
- Bautista, J., & Uriarte, H. (2019). *NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE UN PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACION ESCOLAR - JAÉN - CAJAMARCA, 2019*. CAJAMARCA, JAÉN: UNIVERSIDAD CATOLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO.
- Bisquerra, R. (1997). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa*, 21(1), 7-43.
- Bravo, Y., & Vásquez, J. (2012). Diagnostico de necesidades y propuesta de capacitacion para la empresa efek, S.A. esmaltes ferro eljuri. En Y. G. Bravo Pineda, & J. E. Vásquez Morocho, *Diagnostico de necesidades y propuesta de capacitacion para la empresa efek, S.A. esmaltes ferro eljuri* (pág. 135). Cuenca, Ecuador: UNIVERSIDAD POLITECNICA SALESIANA .
- Calle, G. (2018). *Inteligencia emocional y aprendizaje significativo en estudiantes de 4to grado de primaria de la institución educativa 3088 "Vista Alegre" 2018*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima, Perú: UCV.
- Carranza, S. (2020). *Repositorio de tesis USAT*. Obtenido de Nivel de satisfaccion laboral en los colaboradores del area de produccion de una empresa ladrillera con sede en lambayeque: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2852/1/TL_CarranzaVenturaSergio.pdf

- Castro, M. (28 de junio de 2019). *Satisfacción laboral percibida por los colaboradores de Rotoplas en el área de producción, período 2019*. Obtenido de Universidad Inca Garcilaso de la vega:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4421>
- Cherre, J. (23 de mayo de 2022). *Satisfacción laboral en trabajadores de la empresa INLOG*. Obtenido de Universidad Inca garcilaso de la vega:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/6267>
- Chiavenato. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Chirinos. (Setiembre de 2019). *Motivación y satisfacción laboral de los trabajadores del régimen cas de la sede principal de la corte superior de justicia de huaura, 2019*. Obtenido de Repositorio UNJFSC:
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/3875/TESIS%20CARMEN%20CHIRINOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuero, J. (21 de Junio de 2021). *Universidad Antonio Nariño*. Obtenido de Repositorio.auan.edu.co:
http://repositorio.uan.edu.co/bitstream/123456789/4615/2/2021_JohisyCuero.pdf
- De Romaña, M. (2021). *El papel de la educación emocional en el proceso de enseñanza aprendizaje según las percepciones docentes en una institución privada de Lima*. Universidad de Lima, Facultad de Psicología. Lima: ULIMA.
- Equipo editorial, Etecé. (24 de Noviembre de 2023). *Produccion*. Obtenido de Concepto.de:
[https://concepto.de/produccion/#:~:text=Producto%20Interno%20Bruto-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20producci%C3%B3n%3F,es%20decir%2C%20valor%20agregado\).](https://concepto.de/produccion/#:~:text=Producto%20Interno%20Bruto-,%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20producci%C3%B3n%3F,es%20decir%2C%20valor%20agregado).)
- Esquivel. (2005). *Sobre el positivismo*. Library .
- Fernández, A., & Palmero, F. (1999). *Salud y emociones*. Barcelona, España: Ariel.
- García, J., Casanueva, C., Domingo, J., & Alonso, M. (2000). *Prácticas de la gestión empresarial*. España: McGraw-Hill Interamericana de España .
- Gardner, H. (1995). *Inteligencias múltiples: La teoría en la práctica*. Barcelona, España: Paidós.
- Gibson, J., Ivancevich, J., & Donnelly, J. (2001). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. En J. Gibson, & J. D. Ivancevich, *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. (pág. 591). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.
- Goleman, D. (1998). *La Inteligencia Emocional en la Institución*. Buenos Aires, Argentina: Vergara.
- Gómez, J., Cardona, A., & Sinisterra, R. (Noviembre de 2020). *Fundación universitaria de popayán*. Obtenido de UNIVIDA FUP:

<https://univida.fup.edu.co/repositorio/files/original/c22964ce9d85cf04d2826568fd6d2def.pdf>

- Guerrero, M. (2014). *Metodologías activas y aprendizaje por descubrimiento. Las TIC y la educación*. Marpadal Interactive Media S.L. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=Y19JBQAAQBAJ&printsec=frontcov>
- Guiñazú, G. (2004). Capacitación efectiva en la empresa. En G. Guiñazu, *Capacitación efectiva en la empresa* (pág. 116). Rosario, Argentina: Universidad del centro educativo Latinoamericano.
- Hellriegel. (2014). *Comportamiento organizacional* (12 ed.). Mexico: Pearson Educación.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (1991). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL INTERAMERICANA DE MEXICO, S.A. de C.V.
- Herzberg, F. (1975). *The Motivation to work*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Huaycaña, J. (11 de octubre de 2020). *Repositorio: Universidad Norbert Wiener*. Obtenido de Universidad Norbert Wiener: https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/4192/T061_47984244_S.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Jiménez, A. (2018). *Las competencias emocionales y su relación con la capacidad para resolver problemas interpersonales en los estudiantes de la institución educativa “Jorge Basadre Grohmann” – Sector Oeste – Piura, 2018*. Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado. Lima: UCV.
- Kerlinger, F., & Lee, H. (2002). *La investigación del comportamiento* (Cuarta ed.). Mexico : McGraw-Hill Interamericana .
- Locke, E. (1976). *The nature and causes of job satisfaction*. Chicago, United States: Rand Macnally College.
- Mariño, A. (2021). *Universidad Nacional del Sur*. Obtenido de Repositorio digital.uns.edu.ar: <https://repositoriodigital.uns.edu.ar/handle/123456789/5722>
- Marshall, C., & Rossman, G. B. (1989). *Designing qualitative research*. Newbury Park: CA: SAGE.
- Méndez, C. (2013). *Pensar la psicología*. Madrid, España: Siglo XXI.
- Mendoza, F., & Chuquilin, C. (2021). *Inteligencia emocional y aprendizaje significativo en estudiantes del nivel primario de un colegio particular de Cajamarca, 2021*. Universidad Privada Antonio Guillermo Urrello, Facultad de Psicología. Cajamarca, Perú: UPAGU.
- MTPE. (2018). *Contratación de trabajo*. Peru: Ministerio de trabajo.
- Murray, S. (26 de noviembre de 2019). *BBC NEWS MUNDO*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-50491225>

- NAFIN. (2004). La capacitación en la empresa. En N. F. Desarrollo, *Fundamentos de negocio* (pág. 10). Mexico, D.F.: Nacional Financiera .
- Ortiz, R. (2017). *La importancia de la educación emocional en el desarrollo integral del alumno de primaria*. Universidad de las Islas Baleares, Departamento de pedagogía aplicada y psicología de la educación. Islas Baleares: UIB.
- Ovkaric, R. (2019). *Satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Leoncito, Lambayeque, 2019*. Obtenido de DSpace Repositorium:
<http://hdl.handle.net/20.500.12423/2884>
- Palma, S. (2004). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: CARTOLAN EIRL.
- Pérez, J., & Merino, M. (22 de Junio de 2022). *Agroexportador: Que es, definicion, características e historia*. Obtenido de Definicion. de:
<https://definicion.de/agroexportador/#:~:text=El%20modelo%20agroexportador,-Un%20modelo%20econ%C3%B3mico&text=Las%20naciones%20que%20desarrollan%20una,a%20trav%C3%A9s%20de%20procesos%20industriales>.
- Prieto, M., & Torres, C. (2018). *Competencias emocionales en el marco de la convivencia escolar en niños de 5 a 7 años del I.E.D Alfredo Iriarte Sede C "La Merced Sur"*. Universidad de La Sabana, Facultad de Educación. Chia, España: ULS.
- Quironprevencion. (4 de Abril de 2017). *Quiron prevencion* . Obtenido de Quiron prevencion : <https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/seguridad-trabajo>
- Ramos, M. (2018). *Programa de habilidades socio afectivo para desarrollar competencias emocionales en los niños y niñas nivel inicial 05 años de la Institución Educativa 11 de mayo, Arequipa 2017*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Facultad de Ciencias de la Educación. Arequipa: UNSAA.
- Randstad. (29 de junio de 2022). *randstad*. Obtenido de <https://www.randstad.es/contenidos360/desarrollo-personal/como-desarrollar-la-inteligencia-intrapersonal/>
- Robins, S., & Judge. (2013). Comportamiento organizacional. En S. Robins, *Comportamiento organizacional* (15 ed., pág. 355). Mexico: Pearson Educacion.
- Rodriguez, M. (2008). *Modelos mentales de célula: una aproximación a su tipificación con estudiantes de COU*. España: Servicio de Publicaciones. Universidad de La Laguna.
- Rosillo, R. (14 de Octubre de 2022). *Satisfacción Laboral de Obreros y Personal Técnico de una empresa de Construcción de Piura*. Obtenido de Universidad Privada Antenor Orrego:
https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12759/9631/REP_RENATO.ROSILLO_SATISFACCION.LABORAL.DE.OBREROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Salazar, A., & Bello, B. (Octubre de 2021). *Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IEES-Manabí, Ecuador*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094626>
- Salovey, P., & Sluyter, D. (1977). *Emotional Development and Emotioanl Intelligence*. New York, Estados Unidos: Basic Books.
- Sánchez, J. (1 de Octubre de 2020). *Obrero*. Obtenido de Economidepia.com: <https://economidepia.com/definiciones/obrero.html>
- Smowltech. (26 de julio de 2022). *smowlTECH*. Obtenido de <https://smowl.net/es/blog/habilidades-interpersonales/>
- Torres, J. (2003). *Proyecto docente e investigador. Educación especial*. Universidad de Jaén, Departamento de Pedagogía. México: UJAEN.
- UNESCO. (5 de octubre de 2020). *OVE*. Obtenido de <https://otrasvoceseneducacion.org/archivos/361795>
- Vroom, V. (1964). *Trabajo y motivacion*. Oxford: Inglaterra: Willey.
- Werther, J., & Davis, K. (2008). Gestion del capital humano. En J. William B. Werther, & P. Keith Davis, *Administracion de Recursos Humanos* (pág. 736). México, D.F: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Dimensiones	Metodología
¿Cómo se presenta la satisfacción laboral en los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca – 2023?	Determinar cómo se presenta la satisfacción laboral en los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca – 2023.	No se trabajó con hipótesis	Variable 1: Satisfacción laboral	Recompensa: -Ascensos. - Incentivos Capacitación: - Capacitación en el puesto. -Diagnóstico de las necesidades del personal Remuneración: - Sueldo	Diseño de investigación: Tipo: Básico Nivel: Descriptivo Diseño: No experimental Enfoque: Cuantitativo Población: 54 obreros del Área de Producción de la
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específica			
¿Cómo se presenta la recompensa en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca – 2023?	Identificar cómo afecta la recompensa en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca – 2023	No se trabajó con hipótesis			

¿Cómo se presenta la capacitación en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca – 2023?	Identificar cómo afecta la capacitación en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca – 2023			Seguridad laboral: -Infraestructura -Condiciones de trabajo	Empresa Agroexportadora Sol de Olmos, Barranca.
¿Cómo se presenta la remuneración en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C, Barranca – 2023?	Identificar cómo afecta la remuneración en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca – 2023.				Instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta
¿Cómo se presenta la seguridad laboral en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca – 2023?	Identificar cómo afecta la seguridad laboral en la satisfacción laboral de los obreros de producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos SAC, Barranca – 2023.				Instrumento: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Sonia Palma Carrillo, adaptada por: Alegre y Jara (2023).

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

**Cuestionario – Escala de Satisfacción Laboral. SL – SPC.***Estimado (a):*

Mediante este cuestionario se logrará medir el nivel de Satisfacción Laboral en el Personal de Producción de la Empresa Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C. Solicitamos que responda con mucha sinceridad y honestidad. El cuestionario es totalmente anónimo, habrá discreción.

Sexo:

<input type="checkbox"/> Masculino	<input type="checkbox"/> Femenino
------------------------------------	-----------------------------------

Edad:

Tiempo de Servicio (Años):

NADA SATISFECHO	NS	1
POCO SATISFECHO	PS	2
NEUTRAL	N	3
MUY SATISFECHO	MS	4
TOTALMENTE SATISFECHO	TS	5

Items	NS	PS	N	MS	TS
1. Me complace los resultados de mi trabajo.					
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3. Me siento útil con el trabajo que realizo.					
4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
5. Me gusta el trabajo que realizo					
6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
7. Me gusta la actividad que realizo					
8. Siento que mi trabajo es justo para la persona que soy.					
9. Los espacios de los ambientes de trabajo, facilitan la realización de mis labores.					
10. El ambiente donde trabajo es confortable					
11. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
12. En el ambiente físico en el que trabajo me siento cómodo.					
13. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.					
15. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
16. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
17. No me gusta mi horario de trabajo.					



18. Siento q recibo maltrato por parte de la empresa.					
19. El trabajo que realizo lo siento como algo sin importancia.					
20. No me gusta que limiten mi trabajo y que no reconozcan mis horas extras.					
21. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
22. Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido.					
23. Me siento mal con lo que gano.					
24. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
25. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
26. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
27. Siento que en mi trabajo me están explotando.					

Anexo 3. Tratamiento estadístico

SPSS PRUEBA PILOTO.sev [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Último: 27 de 27 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15
1	5	4	5	4	5	5	4	4	2	3	2	3	3	4	5
2	5	5	4	5	4	5	4	3	2	3	3	3	3	4	4
3	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	3	2	3	4	3
4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3	2
5	5	4	4	5	4	4	4	3	2	2	3	2	2	5	3
6	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	2	3	2	3	3
7	4	5	4	5	4	5	4	3	3	2	3	3	3	2	3
8	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
9	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
10	2	3	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	5	4	5
11															
12															
13															
14															
15															
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo

SPSS PRUEBA PILOTO.sev [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	p1	Numérico	2	0	Me complace l...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	p2	Numérico	2	0	La tansa que re...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	p3	Numérico	2	0	Me siento útil c...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	p4	Numérico	2	0	Mi trabajo me h...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	p5	Numérico	2	0	Me gusta el tra...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	p6	Numérico	2	0	Haciendo m tra...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	p7	Numérico	2	0	Me gusta la act...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	p8	Numérico	2	0	Siento que mi t...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	p9	Numérico	2	0	Los espacios d...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	p10	Numérico	2	0	El ambiente do...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	p11	Numérico	2	0	La comodidad ...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	p12	Numérico	2	0	En el ambiente ...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	p13	Numérico	2	0	Existen las co...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	p14	Numérico	2	0	Llevarse bien c...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	p15	Numérico	2	0	El horario de tr...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	p16	Numérico	2	0	Mi jefe valora st...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	p17	Numérico	2	0	No me gusta m...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	p18	Numérico	2	0	Siento q recibo ...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	p19	Numérico	2	0	El trabajo que r...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	p20	Numérico	2	0	No me gusta q...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	p21	Numérico	2	0	Prefiero tomar ...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	p22	Numérico	2	0	Compartir el tra...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	p23	Numérico	2	0	Me siento mal ...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	p24	Numérico	2	0	El sueldo que t...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	p25	Numérico	2	0	Mi trabajo es m...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	p26	Numérico	2	0	Mi sueldo es m...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	p27	Numérico	2	0	Siento que en ...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

SPSS PRUEBA PILOTO.sev [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

o Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
6	p6	Numérico	2	0	Haciendo m tra...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	p7	Numérico	2	0	Me gusta la act...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	p8	Numérico	2	0	Siento que mi t...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	p9	Numérico	2	0	Los espacios d...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	p10	Numérico	2	0	El ambiente do...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	p11	Numérico	2	0	La comodidad ...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	p12	Numérico	2	0	En el ambiente ...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	p13	Numérico	2	0	Existen las co...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	p14	Numérico	2	0	Llevarse bien c...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	p15	Numérico	2	0	El horario de tr...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	p16	Numérico	2	0	Mi jefe valora el...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	p17	Numérico	2	0	No me gusta m...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	p18	Numérico	2	0	Siento q recibo ...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	p19	Numérico	2	0	El trabajo que r...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	p20	Numérico	2	0	No me gusta q...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	p21	Numérico	2	0	Prefiero tomar ...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	p22	Numérico	2	0	Compartir el tra...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	p23	Numérico	2	0	Me siento mal ...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	p24	Numérico	2	0	El sueldo que t...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	p25	Numérico	2	0	Mi trabajo me p...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
26	p26	Numérico	2	0	Mi sueldo es m...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
27	p27	Numérico	2	0	Siento que en ...	{1, Nada Sa...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

52 cuestionarios.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 36 de 36 variables

	Sexo	Edad	Tiempo Servicio	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
23	1	39	13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
24	1	28	15	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
25	1	56	12	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
26	1	45	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3
27	1	27	12	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
28	1	37	12	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
29	2	49	13	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3
30	1	41	12	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5
31	2	50	17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
32	2	45	16	3	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	5
33	1	45	14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	2	39	13	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
35	2	48	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
36	1	29	8	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
37	2	37	13	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
38	1	46	15	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
39	1	59	17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	48	6	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5
41	2	50	12	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
42	1	29	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	2	37	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4
44	1	23	8	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

52 cuestionarios.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 36 de 36 variables

	Sexo	Edad	Tiempo Servicio	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
23	1	39	13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
24	1	28	15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
25	1	56	12	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
26	1	45	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3
27	1	27	12	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
28	1	37	12	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
29	2	49	13	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3
30	1	41	12	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5
31	2	50	17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4
32	2	45	16	3	4	5	4	3	5	4	4	5	3	5	5
33	1	45	14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	2	39	13	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5
35	2	48	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
36	1	29	8	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
37	2	37	13	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4
38	1	46	15	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
39	1	59	17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	48	6	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5
41	2	50	12	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
42	1	29	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	2	37	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4
44	1	23	8	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3

Vista de datos Vista de variables

52 cuestionarios.sav [Conjunto de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 36 de 36 variables

	Sexo	Edad	Tiempo Servicio	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12
33	1	45	14	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
34	2	39	13	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
35	2	48	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
36	1	29	8	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3
37	2	37	13	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
38	1	46	15	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
39	1	59	17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	2	48	6	5	5	3	5	4	3	5	5	4	5	4	5
41	2	50	12	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4
42	1	29	16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	2	37	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4
44	1	23	8	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
45	1	36	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4
46	2	25	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4
47	2	34	15	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4
48	2	56	13	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	4
49	2	46	8	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
50	2	38	9	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4
51	2	47	15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
52	2	49	6	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3
53															
54															

Vista de datos Vista de variables

Anexo 4. Juicio de expertos**“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”****Huacho, 25 de noviembre de 2023****Lic. Porta Camones, Mida Pilar****Presente. -****ASUNTO: Solicito el apoyo profesional como experto validando el instrumento de mi tesis.****De mi consideración:**

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y a la vez comunicarle que vengo desarrollando la tesis denominada: SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS OBREROS DE PRODUCCIÓN DE LA AGROEXPORTADORA SOL DE OLMOS S.A.C, BARRANCA, 2023. para obtener la aprobación de nuestro Proyecto de Tesis de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

En tal sentido, conocedora de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su JUICIO DE EXPERTO, para la validación del instrumento denominado: Escala de Satisfacción Laboral. SL-SPC de la presente investigación. Para la cual adjunto: Certificado de validación, ficha de validación, matriz de consistencia, ficha técnica del instrumento y Escala de Satisfacción Laboral. SL-SPC.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experta, quedo de usted.

Atentamente,

Sandra Valeria Alegre Romero
Bachiller en Trabajo social



Marilyn Massiel Jara Carhuajanca
Bachiller en Trabajo Social

▲ CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: PORTA CAMONES, Mida Pilar

Da constancia que el instrumento de medición denominado Cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral. SL-SPC, a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: **SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS OBREROS DE PRODUCCIÓN DE LA AGROEXPORTADORA SOL DE OLMOS S.A.C. BARRANCA, 2023**; que tiene por finalidad saber de qué manera se presenta la satisfacción laboral en los trabajadores de la Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C. y elaborado por las Srta. Bachiller Marilyn Massiel Jara Carhuajulca y la Srta. Bachiller Sandra Valeria, Alegre Romero, tesistas de la Escuela Profesional de Trabajo Social, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo a los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Huacho, 25 de noviembre del 2023



Mg. Mida Pilar Porta Camones
Trabajadora Social
CTSP N°10762

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres: Mida Pilar Porta Carmona
 1.2 Grado académico : Magister
 1.3 Institución que labora: MINSA – Centro de Salud ~~La Victoria~~
 1.4 Título de la investigación: SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS OBREROS DE PRODUCCIÓN DE LA AGROEXPORTADORA SOL DE OLMOS S.A.C BARRANCA, 2023.
 1.5 Autor del instrumento: Sonia Palma Camillo
 1.6 Nombre del Instrumento: Escala de Satisfacción Laboral: SL-SPC
 1.7 Criterio de aplicabilidad
 a) De 01 a 09 (No válido, reformular)
 b) De 10 a 12 (No válido, modificar)
 c) De 12 a 15 (Válido, mejorar)
 d) De 16 a más (Válido aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulada con lenguaje apropiado.					x
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				x	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				x	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica.				x	
5. SUFICIENCIA	Cumple los aspectos en cantidad y calidad				x	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio				x	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto técnico científico y del tema de estudio				x	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y los indicadores.				x	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos				x	
10. PERTINENCIA	Genera nuevas pistas para la investigación y construcción de teorías				x	
Sub total					40	1
Total					45	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 18

VALORACIÓN CUALITATIVA : válido y confiable

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicable.

Lugar y fecha: Barranca, 25 de ~~Noviembre~~ de 2023

Firma:



Cargo: Responsable de Gestión de la Calidad y coordinadora de EVAM

DNI: 40399221

CTSP  10762

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR CADA PREGUNTA

PREGUNTAS	NO CUMPLE	SI CUMPLE	OBSERVACIONES
1. Me complace los resultados de mi trabajo		X	
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		X	
3. Me siento útil con el trabajo que realizo.		X	
4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.		X	
5. Me gusta el trabajo que realizo.		X	
6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		X	
7. Me gusta la actividad que realizo.		X	
8. Siento que mi trabajo es justo para la persona que soy.		X	
9. Los espacios de los ambientes de trabajo, facilitan la realización de mis labores.		X	
10. El ambiente donde trabajo es confortable.		X	
11. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.		X	
12. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.		X	
13. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		X	
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.		X	
15. El horario de trabajo me resulta incómodo.		X	
16. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.		X	
17. No me gusta mi horario de trabajo.		X	
18. Siento que recibo maltrato por parte de la empresa.		X	
19. El trabajo que realizo lo siento como algo sin importancia.		X	
20. No me gusta que limiten mi trabajo y que no reconozcan mis horas extras.		X	
21. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.		X	
22. Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido.		X	
23. Me siento mal con lo que gano.		X	
24. El sueldo que recibo es aceptable.		X	
25. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		X	
26. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.		X	
27. Siento que en mi trabajo me están explotando		X	

▲ “Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Huacho, 25 de noviembre de 2023

Lic. León Romero, Elsa Victoria

Presente. -

ASUNTO: Solicito el apoyo profesional como experto validando el instrumento de mi tesis.

De mi consideración:

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y a la vez comunicarle que vengo desarrollando la tesis denominada: **SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS OBREROS DE PRODUCCIÓN DE LA AGROEXPORTADORA SOL DE OLMOS S.A.C, BARRANCA, 2023.** para obtener la aprobación de nuestro Proyecto de Tesis de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

En tal sentido, conocedora de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación del instrumento denominado: Escala de Satisfacción Laboral. SL-SPC de la presente investigación. Para la cual adjunto: Certificado de validación, ficha de validación, matriz de consistencia, ficha técnica del instrumento y Escala de Satisfacción Laboral. SL-SPC.

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experta, quedo de usted.

Atentamente,



Sandra Valeria Alegre Romero
Bachiller en Trabajo social



Marilyn Massiel Jara Carhuajulca
Bachiller en Trabajo Social

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: LEÓN ROMERO, Elsa Victoria

Da constancia que el instrumento de medición denominado Cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral. SL-SPC, a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: **SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS OBREROS DE PRODUCCIÓN DE LA AGROEXPORTADORA SOL DE OLMOS S.A.C. BARRANCA, 2023**; que tiene por finalidad saber de qué manera se presenta la satisfacción laboral en los trabajadores de la Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C. y elaborado por las Srta. Bachiller Marilyn Massiel Jara Carhuajulca y la Srta. Bachiller Sandra Valeria, Alegre Romero, tesistas de la Escuela Profesional de Trabajo Social, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo a los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Huacho, 25 de noviembre del 2023



ELSA VICTORIA LEÓN ROMERO
Encargada del Centro Integral del Adulto Mayor Barranca
Lic. de Trabajo Social
DNI N° 1863367

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres:
 1.2 Grado académico :
 1.3 Institución que labora:
 1.4 Título de la investigación: SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS OBREROS DE PRODUCCIÓN DE LA AGROEXPORTADORA SOL DE OLMOS S.A.C BARRANCA, 2023.
 1.5 Autor del instrumento: Sonia Palma Carrillo
 1.6 Nombre del Instrumento: Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC
 1.7 Criterio de aplicabilidad
 a) De 01 a 09 (No válido, reformular)
 b) De 10 a 12 (No válido, modificar)
 c) De 12 a 15 (Válido, mejorar)
 d) De 16 a más (Válido aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos en cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y los indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos.				X	
10. PERTINENCIA	Genera nuevos puntos para la investigación y construcción de teorías.				X	
Sub total					25	20
Total						45

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 18

VALORACIÓN CUALITATIVA : Valido y confiable

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicable

Lugar y fecha: Barranca, 25 de Noviembre de 2023

Firma:

Cargo: Encargada del CIAM - BARRANCA.
 DNI: 15633367

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO POR CADA PREGUNTA

PREGUNTAS	NO CUMPLE	SI CUMPLE	OBSERVACIONES
1. Me complace los resultados de mi trabajo		X	
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.		X	
3. Me siento útil con el trabajo que realizo.		X	
4. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.		X	
5. Me gusta el trabajo que realizo.		X	
6. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.		X	
7. Me gusta la actividad que realizo.		X	
8. Siento que mi trabajo es justo para la persona que soy.		X	
9. Los espacios de los ambientes de trabajo, facilitan la realización de mis labores.		X	
10. El ambiente donde trabajo es confortable.		X	
11. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.		X	
12. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.		X	
13. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.		X	
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.		X	
15. El horario de trabajo me resulta incómodo.		X	
16. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.		X	
17. No me gusta mi horario de trabajo.		X	
18. Siento q recibo maltrato por parte de la empresa.		X	
19. El trabajo que realizo lo siento como algo sin importancia.		X	
20. No me gusta que limiten mi trabajo y que no reconozcan mis horas extras.		X	
21. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.		X	
22. Compartir el trabajo con los compañeros me resulta aburrido.		X	
23. Me siento mal con lo que gano.		X	
24. El sueldo que recibo es aceptable.		X	
25. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.		X	
26. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.		X	
27. Siento que en mi trabajo me están explotando		X	

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Huacho, 25 de noviembre de 2023

Lic. Joana Sánchez Flores

Presente. -

ASUNTO: Solicito el apoyo profesional como experto validando el instrumento de mi tesis.

De mi consideración:

Por la presente, reciba usted el saludo cordial y a la vez comunicarle que vengo desarrollando la tesis denominada: **SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS OBREROS DE PRODUCCIÓN DE LA AGROEXPORTADORA SOL DE OLMOS S.A.C, BARRANCA, 2023.** para obtener la aprobación de nuestro Proyecto de Tesis de la Escuela Profesional de Trabajo Social de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión.

En tal sentido, conocedora de su trayectoria profesional y estrecha vinculación en el campo de la investigación, le solicito su colaboración en emitir su **JUICIO DE EXPERTO**, para la validación del instrumento denominado: **Escala de Satisfacción Laboral. SL-SPC** de la presente investigación. Para la cual adjunto: **Certificado de validación, ficha de validación, matriz de consistencia, ficha técnica del instrumento y Escala de Satisfacción Laboral. SL-SPC.**

Agradeciéndole por anticipado su gentil colaboración como experta, quedo de usted.

Atentamente,



Sandra Valeria Alegre Romero
Bachiller en Trabajo social



Marilyn Massiel Jara Carhuainulca
Bachiller en Trabajo Social

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Quien suscribe: SANCHEZ FLOREZ, Joana

Da constancia que el instrumento de medición denominado Cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral. SL-SPC, a ser utilizado para la recolección de datos del trabajo de investigación titulado: SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS OBREROS DE PRODUCCIÓN DE LA AGROEXPORTADORA SOL DE OLMOS S.A.C. BARRANCA, 2023; que tiene por finalidad saber de qué manera se presenta la satisfacción laboral en los trabajadores de la Agroexportadora Sol de Olmos S.A.C. y elaborado por las Srta. Bachiller Marilyn Massiel Jara Carhuajulca y la Srta. Bachiller Sandra Valeria, Alegre Romero, tesistas de la Escuela Profesional de Trabajo Social, se ha realizado la revisión respectiva, de acuerdo a los documentos a la vista.

En tal sentido, el instrumento de medición cumple con los requisitos suficientes y necesarios para ser considerados válidos y confiables y apto para ser aplicado en el logro de los objetivos propuestos por la investigación.

Huacho, 25 de noviembre del 2023



Joanna Sanchez Flores
Coordinadora SP

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**JUICIO DE EXPERTOS****I. DATOS GENERALES:**

- 1.1 Apellidos y nombres:
- 1.2 Grado académico :
- 1.3 Institución que labora:
- 1.4 Título de la Investigación: **SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS OBREROS DE PRODUCCIÓN DE LA AGROEXPORTADORA SOL DE OLMOS S.A.C BARRANCA, 2023.**
- 1.5 Autor del instrumento: Sonia Palma Carrillo
- 1.6 Nombre del instrumento: Escala de Satisfacción Laboral. SL-SPC
- 1.7 Criterio de aplicabilidad
- De 01 a 09 (No válido, reformular)
 - De 10 a 12 (No válido, modificar)
 - De 13 a 15 (Válido, mejorar)
 - De 16 a más (Válido aplicar)

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS/ CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		(01-09)	(10-12)	(13-15)	(16-18)	(19-20)
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización y lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de estudio				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y los indicadores.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde a los objetivos				X	
10. PERTINENCIA	Genera nuevas prutas para la investigación y construcción de teorías				X	
Sub total					24	20
Total					44	

VALORACIÓN CUANTITATIVA (TOTAL X 0.4): 17.6

VALORACIÓN CUALITATIVA : Valido y aplicable

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicable

Lugar y fecha: Barranca, 25 de noviembre de 2023

Firma:



SONIA PALMA CARRILLO
COORDINADORA DE I+D+i

Cargo: Asistente Social de Santa Cruz
DNI: 80247269

Anexo 5. Fotos de las encuestas realizadas

