

ESCUELA DE POSGRADO Y ESTUDIOS CONTINUOS

MAESTRÍA EJECUTIVA EN ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS

LA SATISFACCIÓN LABORAL Y ROTACIÓN DEL PERSONAL
EN LOS CULTIVOS DE LA EMPRESA AGRÍCOLA CERRO
PRIETO CHEPÉN, LA LIBERTAD 2021

Tesis para optar el grado de **MAESTRO** en:

ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Autor

Bachiller Luis Martin Suarez Chanduvi

Asesora

Doctora Ena Cecilia Obando Peralta

<https://orcid.org/0000-0001-5734-6764>

Perú

2024

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo sostenible y gestión empresarial.

SUB LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Responsabilidad social, empresa y desarrollo, incidencia a través de los medios on off en el comportamiento

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	DR. JORGE EDUARDO LUJAN LOPEZ	17897692
Presidente	Nombre y Apellidos	N.º DNI

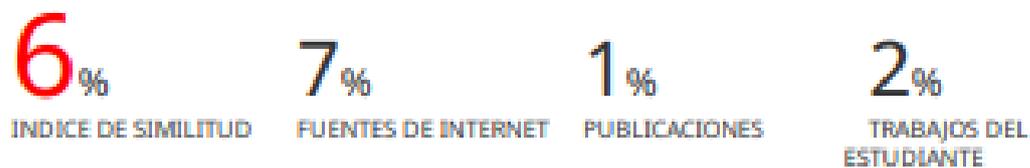
Jurado 2	MG. JOSE LUIS GARCIA SAAVEDRA	10805767
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Jurado 3	MG. CESAR AUGUSTO MONTOYA RAMIREZ	09534411
	Nombre y Apellidos	N.º DNI

Informe similitud

La Satisfacción laboral y rotación del personal en los cultivos de la empresa agrícola cerro prieto Chepén, La Libertad 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	4%
2	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

Resumen

El presente estudio de maestría tiene como objetivo determinar la relación que hay entre la satisfacción laboral y la rotación del personal de cultivo en la empresa agrícola Cerro Prieto ubicado en Chepén, la Libertad en el año 2021. El tipo de investigación es básico, cuantitativo, no experimental correlacional donde se utilizaron encuestas para la satisfacción laboral y rotación del personal a una muestra de 64 empleados de cultivos para reunir la información necesaria para la realización de la correlación de los resultados en el programa SPSS 25 statistics. Al realizar el cuestionario, se pudo observar que el personal de cultivo no tienen insatisfacción salarial de lo obtenido por sus horas de trabajo, así como falta de comunicación en el trabajo con sus superiores, malas condiciones en el trabajo y compañeros de trabajo, además, están en constante búsqueda de trabajo porque otras empresas ofrecen un mayor aumento del salario respecto a las actividades que realizan en Cerro Prieto. Al analizar los ítems de las encuestas se logró identificar el porcentaje de satisfacción laboral (57%) y rotación del personal (44.78%), así también se logró identificar la correlación que tienen ambas variables, con el nivel de significancia del $0.01 < 0.05$ y una correlación de Rho de Spearman de -0.781 , el cual indica que la relación entre satisfacción laboral y rotación del personal es inversa, esto significa que a mayor satisfacción laboral, menor rotación del personal tiene una empresa.

Palabras Clave: *Rotación del personal, satisfacción laboral, satisfacción, comunicación en el trabajo, insatisfacción salarial, condición en el trabajo*

Abstract

The objective of this master's study is to determine the relationship between job satisfaction and the rotation of farm personnel in the Cerro Prieto agricultural company located in Cheapen, La Libertad in the year 2021. The type of investigation is basic, quantitative, non-experimental correlational where surveys for job satisfaction and staff turnover were used to a sample of 64 crop employees to gather the necessary information to carry out the correlation of the results in the SPSS 25 statistics program. When carrying out the questionnaire, it can be observed that the cultivation personnel do not have salary dissatisfaction of what they obtain for their working hours, as well as lack of communication at work with their superiors, poor conditions at work and co-workers, in addition, they are constantly looking for work because other companies offer a higher salary increase compared to the activities they carry out in Cerro Prieto. When analyzing the items of the surveys, it was possible to identify the percentage of job satisfaction (57%) and staff turnover (44.78%), as well as the correlation between both variables, with a significance level of $0.01 < 0.05$ and a Spearman's Rho correlation of -0.781 , which indicates that the relationship between job satisfaction and staff turnover is inverse, this means that the higher the job satisfaction, the lower the staff turnover of a company

Keywords: *Staff turnover, job satisfaction, satisfaction, communication at work, salary dissatisfaction, condition at work*

Dedicatoria y Agradecimientos

Quiero agradecer a mis colegas de trabajo del área de transporte de personal, seguridad industrial y de las diversas áreas de la prestigiosa empresa Agrícola Cerro Prieto quienes me apoyaron en todo momento, durante el desarrollo y mejora de mi trabajo de investigación los cuales me compartieron experiencias profesionales con el objetivo de realizar un gran trabajo, así como también a mi Madre y hermana que son el motor y apoyo para las mejoras del éxito profesional.

Tabla de contenidos

Línea y Sub Línea de Investigación.....	ii
Jurado Evaluador	iii
Informe Similitud	iv
Resumen.....	v
Abstract	vi
Dedicatoria y agradecimiento	vii
Tabla de contenidos	viii
Índice de tablas y figuras.....	X
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I.1. Realidad problemática	1
I.2. Pregunta de investigación	3
I.2.1. Pregunta general	3
I.2.2. Preguntas específicas	3
I.3. Objetivos de la investigación.....	3
I.3.1. Objetivo general	3
I.3.2. Objetivos específicos	4
I.4. Justificación de la investigación	4
I.5. Alcance de la investigación	4
II. MARCO TEÓRICO.....	5
II.1. Antecedentes	5
II.1.1. Antecedentes internacionales	5
II.1.2. Antecedentes nacionales	6
II.2. Bases teóricas.....	8
II.2.1. Satisfacción laboral	8
a. El enfoque situacional	9
b. Factores que influyen en la satisfacción laboral	9
II.2.2. Rotación del personal.....	10

c.	Desventajas de la rotación del personal	10
d.	Causas de la rotación del personal.....	10
II.3.	Marco conceptual (terminología)	11
III.	HIPÓTESIS	12
III.1.	Declaración de hipótesis	12
III.1.1.	Hipótesis general.....	12
III.2.	Operacionalización de variables.....	13
IV.	DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS.....	15
IV.1.	Tipo de investigación.....	15
IV.2.	Diseño de investigación.....	15
IV.3.	Método de investigación.....	15
IV.4.	Población.....	16
IV.5.	Muestra	16
IV.6.	Técnicas de recolección de datos.....	17
IV.6.1.	Técnica.....	17
IV.6.2.	Instrumento	17
IV.7.	Presentación de resultados.....	18
V.	RESULTADOS	18
V.1.	Nivel de la variable independiente (satisfacción laboral) de la empresa agrícola Cerro Prieto del personal de cultivo	18
V.2.	Nivel de la variable dependiente (rotación del personal) en la empresa agrícola Cerro Prieto del personal de cultivo	20
V.3.	Relación entre Satisfacción laboral y Rotación del personal	21
VI.	DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES	23
VI.1.	Discusión	23
VI.2.	Conclusiones.....	24
VI.3.	Recomendaciones	24
	Referencias.....	26
	Apéndice.....	29

Índice de tablas y figuras

Tabla 1 Operacionalización de la variable satisfacción laboral.....	13
Tabla 2 Operacionalización de la variable rotación del personal.....	14
Tabla 3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	17
Tabla 4 Nivel de Satisfacción Laboral	19
Tabla 5 Nivel de Rotación del Personal.....	20
Tabla 6 Estadísticos de fiabilidad	21
Tabla 7 Correlación de Pearson entre las variables	22

I. INTRODUCCIÓN

I.1. Realidad problemática

Actualmente, el sector agrícola se considera como los más importantes del país, a nivel mundial, gracias a la globalización, tiene un incremento continuo particularmente, en la agricultura y exportaciones de varios productos. Asimismo, León (2018) cumínica que la Organización Mundial del Comercio (OMC) al pasar de los años, cambió la dirección táctica agrónoma global incluye estándares agrícolas más accesibles para los mercados mundiales.

Los inconvenientes que repetidamente presentan varias secciones de la bolsa es el desequilibrio profesional en el sector agrícola, que causa consecuencias negativas en organizaciones y se dificulta cubrir puesto que son poco atractivos y con baja remuneración como en el caso del agricultor. Para empresas que se dedican a la agricultura, la mano de obra es importante, por ende, el recurso más valioso que tienen así que, el desafío es saber potenciarlo para mantener a los trabajadores satisfechos y la empresa logre una mayor estabilidad en el poder del trabajo y el nivel de empeño por parte de ellos, Flores et al. (2018).

Huarac & Tranca (2017) comentan que, la insatisfacción laboral en el fundo Santa Rosita es del -94,2%-, de acuerdo a sus resultados, los trabajadores tienen poca relación con los jefes de finca, esto afecta su desempleo laboral y permanencia en la empresa, debido a que el personal solo es contratado en la época de cosecha de espárrago donde es la temporada donde se tiene que tener un mayor interés. Asimismo, la nueva reforma agraria en el Perú, impulsó a los operarios exigir aumento de aporte de EsSalud de hasta 6% o pasar de 15 días a 30 días de vacaciones, entre otras medidas, es por eso, que trabajadores de cultivos experimentados en el cultivo decidieron buscar trabajos con mayores beneficios. (p. 11)

También, Palma (2005), define satisfacción laboral como una orientación o disposición laboral respectivamente constante que se basa en reconocimientos y valores que se forman primero con la experiencia profesional. Estas cualidades tienen sus raíces en el entorno de encargo en el que operan y están claramente relacionadas con el cometido, ya que los empleados felices son empleados productivos. De vez en cuando, puede resultar dificultoso diferenciar entre estimulación y satisfacción laboral debido a la fuerte relación que existe entre ambas. De igual forma ocurre con la satisfacción laboral y la moral de los empleados. La satisfacción laboral es esencialmente un grupo de comportamientos hacia el trabajo. Pero es erróneo describirlo como un problema psicológico cuando el empleado realiza su labor, presupone un conjunto de emociones y actitudes. La satisfacción o la no satisfacción con el

trabajo predispone de muchos factores, como el entorno físico en el que se realiza el trabajo, influye también de la actitud del jefe hacia los subordinados además se debe dar la oportunidad de permitir que el empleado desarrolle conocimientos de vanguardia y proponerse más retos.

Por otro lado, la rotación del personal en el sector agrícola es un problema en muchas industrias del Perú, Ramírez (2018) nos comenta que la empresa Hortifrut S.A. se detectaron altos índices de rotación de personal en periodos de cosecha entre octubre y mayo, asume que los factores que la ocasionan es el proceso de reclutamiento inadecuado, poca motivación de los trabajadores, mal clima laboral y salarios reducidos. Una alta rotación de personal puede generar consecuencias que afectan monetariamente a la organización por la desvinculación frecuente de los trabajadores, contratación y capacitación de los nuevos colaboradores; además los procesos también son afectados ya que cuando sale un trabajador deja su puesto sin reemplazo. Por eso, es importante tener más información sobre la rotación del personal para evitar gastos excesivos y no dar la imagen de la empresa.

Gavidia (2021) afirma que Perú tiene una de las tasas de rotación más altas en el país con un 20,7%. Si uno o numerosos centros de labores deben cubrirse de forma permanente, estamos hablando de una alta rotación de empleados en la empresa. Lo mencionado tiene un impacto negativo en la productividad y el costo financiero de los equipos que las empresas deben soportar para capacitar a los nuevos empleados una y otra vez. Según un estudio de PwC Saratoga Metrics, la tasa de rotación laboral promedio en Perú es de 20,7%. Esta es una de las tasas más altas de América Latina con un promedio de 10,9%.

Debido a eso, Auqui (2019), resalta que las compañías tienen que actualizarse continuamente desplegando e implementando nuevos métodos en su totalidad de áreas para permitir a los trabajadores sobresalir o decaer en la organización. Para ello, el investigador cree que es preciso optimizar la técnica de reclutar y seleccionar al mejor talento como un elemento crucial para promover la afluencia de talento de alta calidad y experiencia. Los reclutas tienen que contar con competencias, habilidades y destrezas que accedan a la compañía crear un alto nivel de compromiso entre la organización, la identidad del empleado y el trabajo, logrando así los objetivos de la empresa que aseguren un superior progreso para la organización.

Por expuesto anteriormente, se toma en cuenta la importancia de que las empresas tomen medidas para aumentar la satisfacción en general de los empleados con los recursos con los que cuentan, logrando así una mínima rotación de empleados, lo que plantea la pregunta: ¿cuál es del nivel de satisfacción laboral en la empresa Cerro Prieto? ¿Cómo determinar el nivel

de rotación de personal de la empresa a analizar? ¿Hay alguna relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de rotación en los empleados de cultivo en la empresa de cultivos Cerro Prieto?

Cerro Prieto, es una empresa que se dedica a la producción de paltas, arándanos, espárragos y uvas que tiene como finalidad la importación y exportación de sus productos terminados. La organización tiene como problema principal la rotación del personal constante para el cuidado de los cultivos y riego debido a que no se acomodan al horario rotativo y nocturno, además hay poca organización en el traslado de los operarios debido a que no hay independización de cada cultivo con su movilidad ocasionando demoras de traslado todos los días

I.2. Pregunta de investigación

I.2.1. Pregunta general

¿Qué relación hay entre satisfacción laboral y la rotación del personal de los cultivos en la empresa Cerro Prieto en la ciudad de Chepén, 2021?

I.2.2. Preguntas específicas

- ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral que hay en la empresa Cerro Prieto en la ciudad de Chepén, 2021?
- ¿Cuál es el nivel de rotación de personal de los cultivos en la empresa Cerro Prieto en la ciudad de Chepén, 2021?
- ¿Cuál es el nivel de relación la satisfacción laboral con la rotación del personal de cultivos de la empresa Cerro Prieto en la ciudad de Chepén, 2021?

I.3. Objetivos de la investigación

I.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la rotación del personal de los cultivos en la empresa Cerro Prieto en la ciudad de Chepén, 2021

I.3.2. Objetivos específicos

- Medir el nivel de la satisfacción laboral que hay en la empresa Cerro Prieto en la ciudad de Chepén, 2021
- Medir el nivel de rotación de personal de los cultivos en la empresa Cerro Prieto en la ciudad de Chepén, 2021
- Medir el nivel de relación satisfacción laboral y la rotación del personal de cultivos de la empresa Cerro Prieto en la ciudad de Chepén, 2021.

I.4. Justificación de la investigación

El trabajo de investigación presente, en el punto de vista teórico, tiene como propósito generar y mejorar el conocimiento sobre el impacto que tiene la satisfacción laboral en la rotación del personal, por lo cual, en base al uso de las teorías de satisfacción laboral en empresas agrícolas y como impacta en la rotación del personal, se busca contrastar lo mencionado en ellas para poder comparar la realidad de las mismas con la realidad a analizar en el siguiente asunto.

Desde la perspectiva práctica de la investigación aporta en la satisfacción laboral en el campo de cultivos cerro prieto en la ciudad de La Libertad, basado en la observación de la alta rotación de personal en los cultivos. Así mismo, permite ser un referente para la identificación de las principales trabas a los estímulos o motivadores de las empresas de cultivos trujillanas que desean incrementar la satisfacción en sus empleados de observar la relación que tiene con la rotación del personal

Desde la perspectiva social, se puede mejorar la calidad de trabajo en los empleados, donde se recomendarán opciones para que realicen más rápido sus funciones principales, de esta manera se mejora el entorno laboral y así evitar que los empleados trabajen de forma continua con la empresa obteniendo mayores privilegios en sus contratos y horas laborales

I.5. Alcance de la investigación

El estudio tiene como objetivo elaborar un análisis de la relación entre las variables satisfacción laboral y rotación del personal con el fin de corroborar la hipótesis de que la Satisfacción Laboral índice significativamente en la rotación de los empleados de cultivos en la empresa Cerro Prieto ubicado en Chepén, así también Tamayo (2016) que realiza su estudio para determinar el alcance de la influencia y competencia en múltiples

empresas entre la satisfacción del trabajador y la rotación del personal, lo mismo resalta con Martínez (2019) en su estudio de incidencia entre satisfacción laboral y rotación de los empleados de evaluadores del registro nacional donde hay altos niveles de rotación debido a la insatisfacción laboral que hay en su salario, puestos de trabajo y poca motivación.

II. MARCO TEÓRICO

II.1. Antecedentes

II.1.1. Antecedentes internacionales

Como primer antecedente internacional se menciona la tesis doctoral de Tamayo (2016) realizada en México sobre la percepción del trabajo y la satisfacción laboral como precursor de la rotación de empleados que tiene con el objeto principal desarrollar un tipo de modelo de teoría para calcular el nivel de satisfacción de trabajadores e identificar la relación de los aspectos de la rotación del personal, el tipo de metodología es cuantitativa correlacional utilizando como instrumento cuestionarios sobre satisfacción del trabajador y rotación del personal. Como resultados destacan la correlación Rho de Spearman de, los aspectos favorables de la satisfacción del trabajador y la intención del abandono con por el salario entre el factor de motivación laboral con un valor ($Rho=-0.550$, $p<0.01$) y ($Rho=-0.765$, $p<0.01$) respectivamente; sin embargo también hay otros factores que se analizaron sobre la rotación como las condiciones de trabajo ($Rho=-0.180$, $p<0.01$), entrenamiento y capacitación ($Rho=-0.159$, $p<0.01$), retroalimentación ($Rho=-0.171$, $p<0.01$) y desarrollo profesional y personal ($Rho=-0.158$, $p<0.01$). Finalmente, el autor concluye que la mejor solución para disminuir la alta rotación del personal es realizar un programa administrativo integral para eliminar la rotación del personal atendiendo las necesidades del empleado y así disminuir su intención de abandono. El aporte del estudio a la investigación es la similitud que tiene con el tipo de investigación y los instrumentos utilizados como las encuestas, además que realiza un análisis de datos de varias empresas que tienen una alta rotación del personal y contempla que es debido a la insatisfacción en el trabajo.

También, se toma como antecedente el estudio de Martínez (2019) realizado en Bogotá sobre el suceso de la satisfacción laboral en la rotación de personal en evaluadores, además el antecedente tiene una metodología mixta el cual se divide en cualitativa y cuantitativa. Los resultados son de un 62% de satisfacción laboral, siendo un nivel alto (más de la mitad) y mostró varias dimensiones que influyen en las decisiones de los trabajadores que quiere retirarse de la compañía la relación en el trabajo, el ambiente físico, relaciones,

creencia, etc. También, logró identificar las dimensiones que aumentan la rotación del personal como el bajo salario, las relaciones sociales entre jefes y compañeros, falta de oportunidades de crecimiento. Los resultados finales evidencian que hay correlación + entre la satisfacción laboral con la permanencia de los trabajadores. El autor concluye que si el RNA no llega a tomar un plan de intervención el personal se retirará continuamente, perdiendo el talento humano que necesita una empresa para surgir. El aporte de la investigación al estudio es el detalle que tiene con las teorías explicadas sobre la relación inversa que tiene la satisfacción laboral en la rotación del personal.

Finalmente, el estudio de un master empresarial de Maldonado & Sosa (2019), sobre el impacto del clima organizacional en la rotación del personal de una agroindustria ubicada en Honduras, los autores analizaron diferentes teorías para entender de sustento que demuestren los elementos que intervienen en la gestión de personal y en las decisiones de los trabajadores en el cambio de trabajo. Se desarrolló una investigación de campo aplicando una encuesta de satisfacción de clima organizacional en base a una escala Likert. Además, se aplicó la prueba de confiabilidad del instrumento a utilizar y se determinó el nivel del clima organizacional en la agroindustria. Los autores hallaron que el clima organizacional incide positivamente significativamente en la rotación del personal, porque obtuvieron que los trabajadores prefieren quedarse en la empresa trabajando y llamar a sus compañeros y conocidos para que se integren, además, la empresa presenta un índice de 90% resultado favorable. Además, el índice de rotación de personales de 2.20% de enero a mayo de 2019.

II.1.2. Antecedentes nacionales

El primer antecedente nacional es de Westfalia (2020) presente estudio se trata sobre la relación entre la rotación de personal y el clima laboral del personal operativo en una empresa retail, el investigador plantea como propósito principal determinar la relación de la rotación de personal con el clima laboral del empleado de operaciones a través de un análisis estadístico (Rho Spearman) en el programa SPSS 25 pro, el tipo de estudio es correlacional, no experimental debido a que no se manipulan las variables. Como resultado de lo mencionado anteriormente, la correlación que el autor obtuvo es de $r=-0.739$ y sig. =

0.00, donde afirma que hay correlación negativa entre rotación de personal y clima laboral; , realizó también correlaciones entre las dimensiones de las variables como, circunstancias profesionales y rotación del personal con un rho de pearson de -0.805 con un nivel de significancia del 0.00, realización personal y rotación de persona con un rho de -0.730 y un nivel de significancia de 0.00, involucramiento laboral y rotación de personal con un rho de Pearson de -0.222 significancia de 0.015, supervisión con la rotación de personal con un rho de pearson de -0.34 con su nivel de significancia del 0.715, por último, comunicación y rotación de personal ($r=-0.515$; $sig.=0.00$). En conclusión, el autor demostró que hay relación significativa entre clima laboral rotación del personal en los operarios de la empresa, es decir, si el personal percibe que hay oportunidad de línea de carrera, buena comunicación, mejoras en sus condiciones laborales e involucramiento de los jefes con ellos, menor indicador de rotación tendrá. La tesis aporta mucho a nuestra investigación, ya que el clima laboral también afecta mucho a la rotación del personal, siendo este uno de los indicadores de la satisfacción en el trabajo.

En segunda estancia, el antecedente nacional de Agama (2018), el cual, observa la rotación del personal y el clima organizacional en una empresa agroindustrial llamada “Agrícola la Venta”, debido a que tienen semejanza a los objetivos que tiene el presente documento. El estudio es cuantitativo con carácter correlativo, realizaron el análisis estadístico con el programa SPSS 25 pro. Como resultado de lo mencionada anteriormente, la correlación que la autora obtuvo entre las variables rotación del personal y clima organizacional es de 0.5874. De esta forma, ellos también analizaron sus dimensiones, donde se relacionan el soporte líder y la camaradería en el personal, con una rho = 0.516, de igual forma entre la dimensión soporte líder y soporte organizacional rho= 0.6193. Finalmente, la tesis también optó por medir el impacto que tiene la participación de comunicación interna del personal administrativo en la empresa agrícola, indicando que el 55% de los colaboradores lo califican como “Totalmente de acuerdo”, a la participación continua de comunicación interna y valorarán más los logros del personal, se darán ascensos justos y premios de acuerdo a su desempeño.

Por consiguiente, el estudio de maestría en gestión pública de Huamaní (2018) sobre la relación que hay entre satisfacción laboral y rotación del personal contratado en una universidad de la amazonia que tuvo por objeto primordial instituir la relación que hay con la satisfacción laboral y la rotación del personal, además, la metodología es correlacional y se utilizaron encuestas para medir las variables. Los resultados presentados

por el investigador logran determinar su objetivo principal, ya que obtuvo un nivel de correlación de 0,811, el cual es una correlación alta y positiva, el nivel de confianza es de 95%, coeficiente R2 de 0,658 que muestra el 65,80% de las modificaciones observados de la rotación del personal (V.D) son explicados por la satisfacción laboral (VI). El investigador concluye que estas variables tienen una alta correlación donde la Satisfacción Laboral incide directamente con la rotación de empleados debido a que la mayoría de los trabajadores esperan un aumento en su remuneración, tienen pocas amistades, no se les toma en cuenta, falta de oportunidad, etc. Como lo mencionado anteriormente no se toma en cuenta en la empresa, tiene altos índices de rotación.

II.2. Bases teóricas

II.2.1. Satisfacción laboral

Este término ha sido investigado durante el siglo veinte en especial en el comportamiento organizacional y la psicología en el trabajo, además tiene 2 razones primordiales que justifican la importancia del interés sobre este tema de estudio. El primero se basa en la relación entre la satisfacción laboral para dar cuenta de diversas variables relacionadas con la eficacia organizacional, como el ausentismo, la variación del personal, el compromiso del trabajador en a la organización y la ocupación. Continuamente, deriva de la significación moral del fenómeno, ya que es un determinante importante del bienestar de un individuo en términos de salud física y mental, Pujol y Dabos (2018).

La satisfacción en los trabajadores con trabajo, el desempeño y los beneficios laborales, las desventajas o la ausencia y la rotación del personal o el trabajo, de modo que desarrollemos una variedad de teorías relacionadas con nuestro estudio, de esta manera dio comienzo con el nivel de las necesidades de las necesidades de Maslov, que realizó una contribución significativa a los recursos humanos en la enseñanza y la gestión, ya que esta es la primera persona en analizar el cuerpo, las emociones, la comunidad y el conocimiento, y cómo influyen en su desempeño, Huamaní (2018).

Figura 1 Jerarquía de necesidades



Nota: Maslow 1962.

a. El enfoque situacional

El situacionalismo cree que las organizaciones forman un contexto poderoso y, de esta manera influyen fuertemente en las cualidades y la salud de los empleados, particularmente en su satisfacción laboral, al momento de crear un marco restrictivo para la conducta particular y organizacional, Bowling et al. (2015).

Pujol y Dabos (2018), aporta también que el situacionalismo se basa en la fuerza situacional, que propone que las situaciones mentales son poderosas según el valor en que hacen que las personas perciban y estructuren los sucesos de manera fusionada, así se crean expectativas consistentes sobre los patrones de respuesta apropiados y proporcionan incentivos suficientes para actuar bien e inculcar las habilidades necesarias para una acción satisfactoria,

b. Factores que influyen en la satisfacción laboral

Hay algunos elementos efectivos que contribuyen a la satisfacción de empleado en el trabajo, porque promueven el bienestar y los sentimientos positivos del trabajador. Los beneficios efectivos que se encontraron son: la correcta selección de personas adecuadas para el puesto ofertado, comunicación entre los empleados, crear incentivos, fomentar que los empleados trabajen en equipo, hacer pausas y descansos donde los trabajadores puedan tomar o tomar un café, charlar o conversar al mismo tiempo, León (2021). Así

también, Tamayo (2016) otro factor significativo es el motivo de poder, la influencia sobre otros empleados y el incentivo para reorganizar la situación.

II.2.2. Rotación del personal

Se entiende la rotación del personal como un intercambio entre los empleados en la industria y su espacio; en otras palabras, el cambio de personal el número de personas que entran y salen de la empresa en un corto periodo del tiempo, Chiavenato (2009). Además, Flores et. al (2008) agregó que la rotación de empleados proporciona más información a los sistemas de una empresa que salida, por lo que tiene el potencial de mejorar las operaciones y mejorar positivamente los resultados, o puede reducir la producción en lugar de la entrada, lo que reduce las operaciones y los resultados.

c. Desventajas de la rotación del personal

Algunos inconvenientes que tiene la rotación del personal se representan mediante los costos, los principales son los costos del área de empleabilidad, costos por capacitación, pago de nuevo empleado, obsolescencia de nuevos entrantes, costos por accidentes de nuevo trabajador, costos de tiempo extra, retrasos o pérdida de producción por aprendizaje del nuevo trabajador, pérdida máxima, pérdida de eficiencia y gastos de equipos por no utilizar el equipo durante el periodo de entrenamiento, (Pigors y Meyers como se citó en, Gonzales 2005).

d. Causas de la rotación del personal

El autor Reyes (2001) plantea varias razones para la rotación de empleados. Se divide en motivos de rotación obligatoria y de rotación voluntaria. Entre ellos, vale la pena señalar que:

Por muerte. Cuando un trabajador fallece, por lo general tiene que ser reemplazado.

La jubilación. Las compañías a menudo contienen programas que toleran u obligan a los empleados a dejar la empresa después de completar una cierta cantidad de años de servicio, generalmente más una cierta edad.

Por incapacidad permanente. Un empleado que no puede continuar trabajando debe ser reemplazado por otra persona.

Por enfermedad. En algunos casos, aunque ciertas condiciones crónicas no son del todo una discapacidad, pueden obligar legalmente a los empleados a abandonar el trabajo.

Entre las razones de la rotación de empleados, que en cierta medida son dependientes, se pueden señalar:

Mediante despido. Esta es probablemente la mejor razón controlable, por lo que la verdadera razón de la deserción debe investigarse como se describe a continuación.

Algunas de las principales causas de la rotación están: salarios justos y bien remunerados, maltrato físico o emocional por parte de algún superior, falta de oportunidades de progreso o pocos índices de ascenso por parte de la empresa a trabajadores antiguos, trabajos pesados e insatisfactorios, ambientes subestándares en el trabajo, o la lejanía de familiares por parte de trabajadores.

II.3. Marco conceptual (terminología)

Satisfacción laboral: Esta variable se puede definir como el nivel de trabajadores que disfrutan de su empleo, aunque todavía no hay consenso sobre si se trata solo de procesos emocionales o cognitivos, Fritzsche y Parrish (2005). Además, la satisfacción laboral es un problema generalizado y es uno de los temas más analizados y estudiados en el tipo de estudio fenomenológica relacionada con la teoría organizacional y el diseño del trabajo, Peya (2008).

Rotación del personal: La rotación de empleados se expresa como un porcentaje de las utilidades brutas y la separación sobre la cantidad promedio de miembros de empresa durante un tiempo definido. La rotación frecuentemente se enfoca en un índice mensual o anual para que se puedan hacer paralelos y así diagnosticar o proponer algunas predicciones, Chiavenato (2009).

III. HIPÓTESIS

III.1. Declaración de hipótesis

III.1.1. Hipótesis general

Existe relación entre la satisfacción laboral y la rotación del personal de los cultivos en la empresa Cerro Prieto en la ciudad de Chepén, 2021.

III.2. Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Categorías o Dimensiones	Indicador	Ítems de encuesta	Valor
Satisfacción laboral	Estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona (Locke, 1976).	Aguilar et. al define operacionalmente que la satisfacción laboral se mide a través de una variable económica y los factores que afectan la conducta del trabajador y el mercado.	Reto del trabajo	Su puesto cuenta con una serie de actividades para que lo realicen correctamente	1	Nunca Algunas veces Moderado Casi siempre Siempre
				Tiene claras las actividades de su puesto de principio a fin	2	
				Los ascensos en la empresa corresponden a los esfuerzos del trabajador	3	
			Recompensa Justa	Cerro Prieto te otorga reconocimiento por el desempleo de sus actividades	4	
				El salario mensual es alto a comparación de otras empresas	5	
				Los salarios que ofrece Cerro Prieto son justos a comparación que las competencias	6	
				Las prestaciones que recibe por parte de Cerro Prieto cumplen sus expectativas	7	
			Condición laboral	Se comunica directamente con su jefe inmediato	8	
				Tu posición actual en el trabajo te trae felicidad personal	9	
				Los espacios donde trabajas son suficientes	10	
				Los empleados que laboran en cerro prieto están capacitados para el desempeño de sus actividades	11	
				La comunicación con sus compañeros de trabajo es fluida	12	
				La comunicación con sus compañeros es fluida	13	

Tabla 2 Operacionalización de la variable rotación del personal

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Categorías o Dimensiones	Indicador	Ítems de encuesta	Valor
Rotación del personal que la experiencia laboral le genera debido a los factores intrínsecos y extrínsecos de la empresa. Vallejo (2010)	Situación en la que una persona decide separarse de una organización por la insatisfacción con el cálculo entre el número de salidas, el de entradas y el tiempo promedio en que los trabajadores se mantienen en el puesto de trabajo. Cárdenas (2011) afirma que la rotación del personal se mide con el cálculo entre el número de salidas, el de entradas y el tiempo promedio en que los trabajadores se mantienen en el puesto de trabajo.		Selección y capacitación	Consideras que las entrevistas son importantes para entrar a Cerro Prieto	14	
				el salario brindado por Cerro Prieto es justo con el esfuerzo realizado	15	
				La inducción brindada por Cerro Prieto fue decisiva para la adaptación de su puesto	16	
				El desempleo de los trabajadores es evaluado constantemente	17	Nunca
				Cerro Prieto ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional	18	Algunas veces
				La motivación por parte de Cerro Prieto le brinda satisfacción	19	Moderado
				En Cerro Prieto existen altas oportunidades de promoción de puesto a comparación de otras instituciones	20	Casi siempre
				Cerro Prieto ha manifestado inconformidad sobre su rendimiento en el puesto	21	Siempre
				Usted ha dejado de buscar otras oportunidades de trabajo	22	
				Usted cree que Cerro Prieto da lo suficiente para lograr estar satisfecho	23	
			Vivimientos del Personal	Hay alta rotación por retiro voluntario debido a mejores oportunidades de trabajo	24	
				Cree usted que trabajar en otra compañía se sentirá satisfecho	25	

IV. DESCRIPCIÓN DE MÉTODOS Y ANÁLISIS

IV.1. Tipo de investigación

La presente maestría es una investigación aplicada, esto se debe a que se aplican procesos empíricos para el estudio de satisfacción laboral y rotación del personal. Zorrilla y Torres, (1993) señalan que la investigación es aplicada porque tiene por objetivo resolver un determinado problema o planteamiento específico, enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico.

Además, es cuantitativo porque se caracteriza por una cierta necesidad de obtener información, generalmente de carácter numérico y para análisis estadístico; su propósito es recopilar conocimientos básicos y elegir el modelo más adecuado que le permita explorar la realidad de manera imparcial, y así recopilar y analizar datos utilizando conceptos y variables, Herrera (2008).

IV.2. Diseño de investigación

Para la siguiente maestría, en una primera instancia se hará uso del diseño no experimental en el tipo de enfoque cuantitativo, pues Hernández (2014) bajo el presente diseño se realiza la investigación sin modificar las variables de estudio. En otras palabras, en dichos estudios no se permite la alteración intencional de las variables, por lo cual se observan eventos determinados para su análisis, en contraste a lo que sucedería en una situación experimental en donde se prepara una situación determinada para poner a prueba a los sujetos para el trabajo. La investigación es no experimental, eso quiere decir que no se prepara un escenario, sino que se preste atención contextos ya efectivas. En este tipo de estudio, las variables a analizar ocurren de manera independiente siendo imposible manipularlas, o influenciar en ellas de manera directa, ya que, se encuentran sucediendo, dejando a su paso una serie de efectos.

IV.3. Método de investigación

El método científico es el conjunto de actos desarrollados por el plan anterior con el fin de cumplir un objetivo (Cart (2012), Además Godoy (2011) reflexiona que el método es una forma de seguir la investigación mediante reglas, operaciones y procedimientos realizados de antemano voluntariamente y también reflexiva

El método utilizado para la investigación es el estadístico correlacional, donde se introducirán los datos obtenidos de las encuestas en el programa SPSS 25 anterior, este

tipo de método es cuantitativo y según blablá se aplica una prueba estadística para contratar la hipótesis propuesta donde se verificará la veracidad o falsedad del estudio, y así utilizar los datos obtenidos para dar respuesta al problema del estudio que se está investigando.

IV.4. Población

El estudio cuenta con una población que está compuesta de 670 operarios pertenecientes a los cultivos de la compañía agrícola cerro prieto ubicado en Chepén que se encuentra en La Libertad - Trujillo en el año 2021

IV.5. Muestra

Para calcular la muestra se utilizará la fórmula de tipo probabilístico aleatorio y simple, se calcula el total de la población (670 operarios) de cultivos de la empresa cerro prieto ubicado en Chepén con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 N(p \cdot q)}{E^2(N - 1) + Z^2(p \cdot q)}$$

Se sabe que:

n = Tamaño de muestra

N = Población: 670

Z = Nivel de confianza: 1.96

p = Tasa de éxito: 0.9

q = Tasa de error: 0.1

E = Error de precisión: 0.07

Cálculo de la muestra:

$$n = \frac{1.96^2 \times 670(0.9 \times 0.1)}{0.07^2(670 - 1) + 1.96^2(0.9 + 0.1)}$$
$$n = 63.92341392 \cong 64$$

IV.6. Técnicas de recolección de datos

IV.6.1. Técnica

Se tomará en cuenta el cuestionario de Tapia (2020) se modificada para la recolección en relación a la satisfacción laboral. El instrumento es adaptó para ser implementado en operarios de la empresa agrícola cerro prieto ubicado en Chepén. Así también, se adapta el cuestionario de Padilla y Ramírez (2020) para la variable rotación del personal.

De este modo, los instrumentos son a base a preguntas cerradas y codificadas en escala Likert, pues según Hernández et. al (2014), dado que las variables tienen más de dos categorías, se clasifican en la medida ordinal y luego se incluyen en la matriz de validación de datos. Las alternativas que tiene la encuesta para medir las dimensiones en escala Likert de las variables se clasifican en:

- 1= Nunca
- 2 = Algunas veces
- 3= Moderado
- 4= Casi siempre
- 5= Siempre

IV.6.2. Instrumento

Tabla 3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas	Instrumentos	Informante
Encuesta	Cuestionario de satisfacción laboral	Validado por Tapia (2020)
Encuesta	Cuestionario Rotación del personal	Validado por Padilla y Ramírez (2020)

Nota: Se llevará a cabo dos cuestionarios para la variable independiente y dependiente adaptadas al entorno de la empresa agrícola cerro prieto.

IV.7. Presentación de resultados

Con el fin realizar el análisis de la encuesta adaptada de Tapia (2020) y Padilla & Ramírez (2020), se hace un análisis estadístico correlacional con ayuda del programa SPSS Statistics 25. Hernández (2014) afirma que un estudio de correlación busca comprender o explicar como se relacionan una o más variables, siendo el primer paso medir cada variable y luego cuantificar, analizar y evaluar las relaciones respectivamente en las hipótesis de investigación. Las correlaciones pueden ser positivas o negativas, es decir, si una variable tiene un valor mayor o menor, la otra también debe mostrar el mismo comportamiento, con valores de 1 a -1.

V. RESULTADOS

V.1. Nivel de la variable independiente (satisfacción laboral) de la empresa agrícola Cerro Prieto del personal de cultivo

Tabla 4 Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V_SL	,082	67	,200*	,977	67	,244
V_RP	,122	67	,015	,970	67	,108

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Nota: La prueba de normalidad es 0.200 y 0.015, siendo $p > 0.05$, significa que la distribución es normal, así que se puede realizar los análisis de correlación.

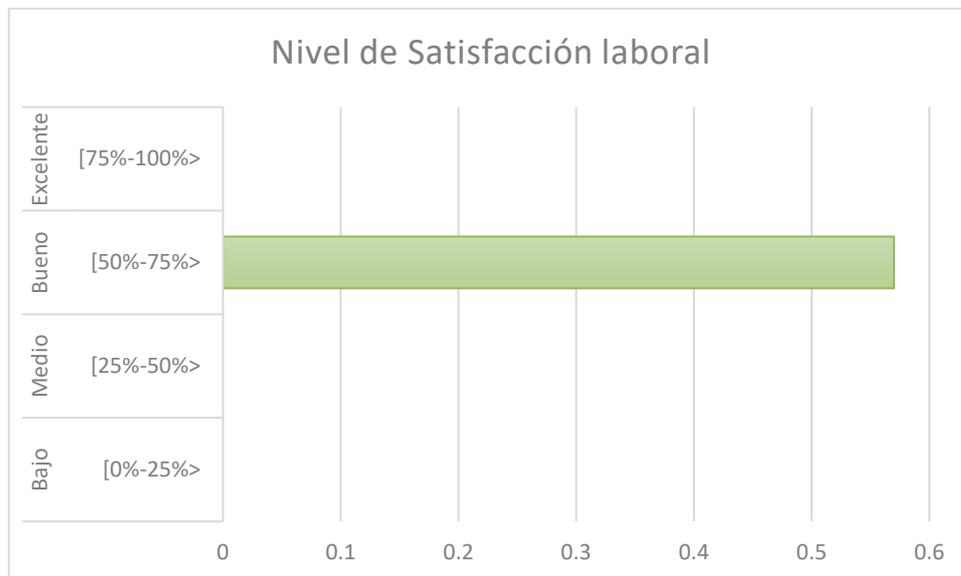
Se muestra el nivel de frecuencia y porcentajes obtenido de la base de datos de la encuesta de satisfacción laboral presentada a continuación:

Tabla 5 Nivel de Satisfacción Laboral

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderada	23	34,3	34,3	34,3
Buena	37	55,2	55,2	89,6
Excelente	7	10,4	10,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota. En la tabla 5, se presenta las frecuencias y porcentajes del nivel de satisfacción laboral, donde el 55.2% del personal de cultivo califica como “buena”, sin embargo, el 34.3% creen que solo es “moderada” y solo el 10.4% cree que es excelente.

Figura 2 Nivel de Satisfacción laboral



Nota: La empresa Cerro Prieto ubicado en Chepén, La Libertad en el año 2021 tiene un porcentaje de satisfacción laboral del 57%, esto significa que el nivel de satisfacción en el trabajo que tiene el personal es Bueno.

V.2. Nivel de la variable dependiente (rotación del personal) en la empresa agrícola Cerro Prieto del personal de cultivo

En segundo lugar, se presentará a continuación la tabla realizada por el investigador en el programa SPSS 25, después de realizar la base de datos, para el análisis y medición del nivel de la rotación del personal de cultivo en la empresa Cerro Prieto ubicado en Chepén.

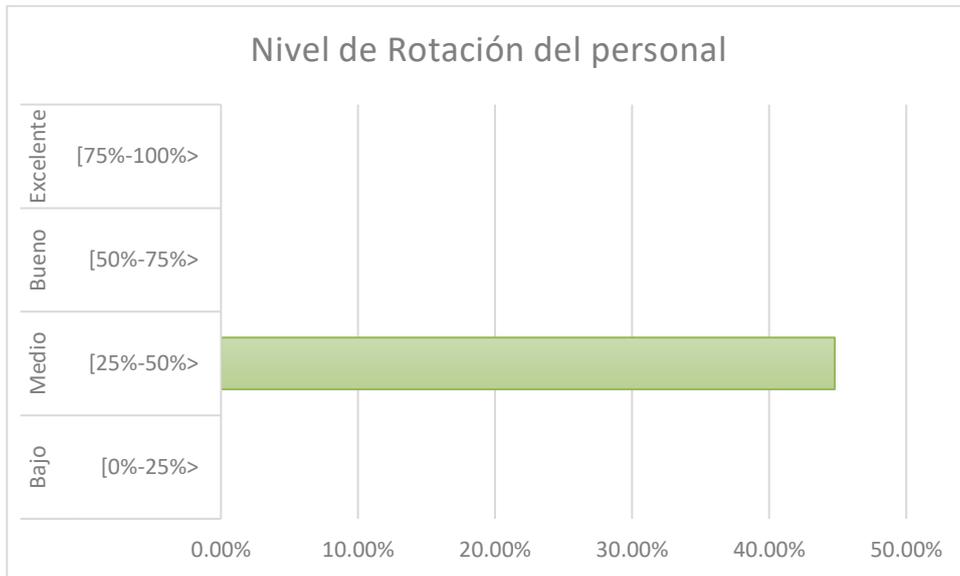
Tabla 6 Nivel de Rotación del Personal

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Moderada	21	31,3	31,3	31,3
Alta	44	65,7	65,7	97,0
Muy alta	2	3,0	3,0	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Nota. En la tabla 6, se muestran las frecuencias y porcentajes del porcentaje de rotación del personal, al realizar la base de datos de todas las respuestas se concluye que la rotación del empleado de cultivo es alta con un 65.7%, debido a factores como poca motivación, falta de crecimiento profesional y salarios muy bajos respecto al trabajo brindado por los empleados.

A partir de esta información se calculó el nivel de Rotación de Personal que hay en la empresa Cerro Prieto, presentado a continuación:

Figura 3 Nivel de rotación del personal



Nota: El porcentaje de rotación del personal mostrada en la figura 3 es del 44.78%, eso significa que el nivel de rotación en la empresa Cerro Prieto en Chepén es medio, debido a que no hay gran parte de los trabajadores que sienten que el pago realizado por la empresa es baja acorde a otras empresas del mismo sector.

V.3. Relación entre Satisfacción laboral y Rotación del personal

Tabla 7 Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,825	25

Nota. Se realizó el α de Cronbach en el programa estadístico SPSS 25 para medir la fiabilidad de la encuesta realizada a los empleados de cultivo de la empresa Cerro Prieto. Como se puede observar en la tabla 7, se tiene un alfa de 0.825, significa que la encuesta está entre los rangos de fiabilidad (0.7 a 0.9).

Tabla 8 Correlación de Pearson entre las variables

		Satisfacción laboral	Rotación del personal
V.I.	Correlación de Pearson	1	-,781**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	67	67
V.D.	Correlación de Pearson	-,781**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	67	67

Nota. La tabla 8, se muestra la correlación de r de Pearson entre las variables Satisfacción laboral y Rotación del personal, donde obtuvieron una sig. del $0,01 < 0,05$ lo cual significa que hay relación significativa y un nivel de confianza del 99%. Además, entre las variables y una correlación del Pearson del -0.781, esto significa que hay relación inversa entre las variables, dando a entender que mientras mayor satisfacción laboral menos rotación.

VI. DISCUSIÓN, CONCLUSIONES y RECOMENDACIONES

VI.1. Discusión

En base al análisis que se realizó en la presente maestría detalla el nivel satisfacción laboral en la tabla 4 con un valor bueno con un porcentaje del 57%. Cabe resaltar que el ítem 24 tiene mayor porcentaje con un 35.82% donde los trabajadores se sienten insatisfechos con el salario, estos valores son similares a la investigación de Martínez (2019), que obtuvo un valor del 62% de sus trabajadores creen que el ambiente laboral es bueno, sin embargo, el 48% no está del todo de acuerdo, especialmente a factores como bajo salario, poca relación entre operarios y jefes, falta de oportunidades de crecimiento.

Además, el porcentaje de la rotación del personal de la compañía es media, con un 44.7% según las encuestas realizadas, que contrasta con la investigación de Arroyo (2016) que también tiene un moderado nivel de rotación en su investigación con un total de 59% teniendo en cuenta factores similares como salarios mal remunerados, pocas oportunidades para ascender de puesto y búsqueda de nuevas oportunidades de trabajo. Estos valores son similares con el estudio de Barré (2014) donde los motivos de salida de trabajadores como malas relaciones laborales (16%), pocas oportunidades de trabajo (16%) y desmotivación (13%).

Por último, se realizó la correlación r de Pearson de la VI de satisfacción laboral y la VD rotación del personal, con un nivel de significancia ($\text{sig. } 0.01 < 0.05$) y una correlación del -0.781 , lo esto quiere decir que hay una relación inversamente proporcional entre las variables dando a entender que a mayor satisfacción laboral menos rotación de personal, estos valores se asemejan a los de Tamayo (2016) que obtuvo un valor de correlación $Rho = -0.765$, así también Westfalia (2020) en su estudio con y valor de $r = -0.739$ afirmando que si hay un correlación negativa entre la rotación del personal y satisfacción laboral. Igualmente, en la investigación de Huamaní (2018) donde en sus resultados de correlación de la satisfacción laboral entre la rotación del personal es 0.811 , donde al contrario de los otros resultados, tiene una correlación positiva alta y un coeficiente $R^2 (0,658)$, esto significa que el 65,8% de la rotación del personal son variados según la satisfacción laboral.

VI.2. Conclusiones

El objetivo de la investigación es determinar la relación entre satisfacción laboral y la rotación del personal de los cultivos en la compañía Cerro Prieto en la ciudad de Chepén en el año 2021, finalmente, se puede concluir que:

- Si hay relación entre las variables Satisfacción Laboral y Rotación del Personal, donde muestra que tienen una correlación negativa significativa, esto significa que cuando una variable crece la otra decrece.
- La satisfacción laboral de los empleados tiene un nivel medio del 55.2%, donde dentro de la variable existen dimensiones como reto del trabajo, recompensa justa y condición laboral siendo la más relevante *recompensa justa* con el 34% que están en insatisfechos con el salario que perciben mensualmente. En Cerro Prieto, los trabajadores no se sienten suficientemente apreciados, esto se debe a que creen que no son bien recompensados a pesar de las largas horas extras laborales.
- En cuanto a la rotación de personal de la empresa Cerro Prieto está en un nivel alto con un 65.7% y las principales causas se deben a la poca motivación, falta de crecimiento profesional y salarios muy bajo con respecto a las horas de trabajo brindado.

VI.3. Recomendaciones

- Con los resultados obtenidos de la variable independiente Satisfacción del personal se recomienda que los administrativos y jefes inmediatos reconozcan con regularidad la eficiencia y la constancia del trabajador.
- También es necesario recomendar que se utilicen indicadores de medición de la satisfacción laboral para observar el ánimo y motivación del trabajador, de esta manera observar y proponer mejoras para optimizar la calidad del trabajo, mejorar el mercado laboral y de esta forma retener a los empleados de cultivo.
- Además, según los resultados obtenidos, es importante mejorar el clima laboral entre operarios y jefes de producción, según la información del ítem 8 donde el 29.85% de los trabajadores no tiene comunicación directa con ellos, por esto se recomienda establecer canales de comunicación que garanticen una comunicación directa y así los empleados se sientan escuchados.

Se recomienda ser claro sobre la rentabilidad del negocio, para que los empleados no crean que se está pagando o es injusto por rumores que no existen, ya que muchos de

los empleados creen que la empresa gana más de lo que realmente es y así asegurarnos de que los trabajadores se sientan seguros e incluidos en los planes futuros de la empresa.

Referencias

- Agama Duárez, J. (2018). *Relación entre rotación laboral y clima organizacional del personal administrativo de la empresa "agrícola la venta", en el año 2018*. Lima: Universidad de Piura. Obtenido de <https://pirhua.udep.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/112ed2b5-54d1-4512-bb19-cf776a096f58/content>
- Barre Aveiga, D. (2014). *Estudio sobre la satisfacción laboral y su relación con la rotación de personal de Auxiliares de Punto de Venta y de Servicios Generales de las Pharmacy's del Norte de la ciudad de Guayaquil, durante el periodo de Enero–Agosto 2013*". Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/13675/1/TESIS%20DE%20GRADO%20-%20DANNI%20BARRE.pdf>
- Bowling, N., Khazon, S., Meyer, R., & Burrus, C. (2015). Situational Strength as a Moderator of the Relationship Between Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analytic Examination. *Science Business*, 89-104. doi:doi:10.1007/s10869-013-9340-7
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Los Ángeles. Obtenido de https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf
- Contreros Tamayo, P. (2016). *Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación personal*. Granada. Obtenido de <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/42600/25701289.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Córdoba, J. C. (2007). *Modelo de Calidad para Portales Bancarios*. San José, Costa Rica.
- Fritzsche, B., & Parrish, T. (2005). *Theories and research on Job Satisfaction*. New Jersey. Obtenido de [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=4lDbmX4pDpkC&oi=fnd&pg=PA180&dq=Theories+and+Research+on+Job+Satisfaction+\(Fritzsche+y+Parrish,+2005&ots=liDxpFnxc&sig=ir5hORLQsXy2GPbcrSxwVw4Sr0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=4lDbmX4pDpkC&oi=fnd&pg=PA180&dq=Theories+and+Research+on+Job+Satisfaction+(Fritzsche+y+Parrish,+2005&ots=liDxpFnxc&sig=ir5hORLQsXy2GPbcrSxwVw4Sr0#v=onepage&q&f=false)
- Gómez Barreto, J. L., Gonzales Jorge, L. E., & Verástegui Martínez, A. V. (2021). *Work Engagement y Satisfacción Laboral, y su correlación con la Intención*. Lima. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/20512/Work%20Engagement%20y%20Satisfacción%20Laboral%20C%20y%20su%20correlación%20con%20la%20Intención%20de%20Rotación-GOMEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gonzales Ríos, M. (2005). La rotación del personal como elemento laboral que afecta la misión de la organización. Obtenido de http://cdigital.dgb.uanl.mx/te/1020154556/1020154556_02.pdf
- Huamaní Pérez, I. (2018). *Satisfacción Laboral y Rotación del Personal Nombrado y Contratado en plaza Orgánica de la Universidad Nacional Amazónica de Madre de Dios, 2018*. Lima. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27513/huamani_pi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huanambal, F. B. (20 de Noviembre de 2014). *Monografías. com*. Recuperado el 15 de Febrero de 2016, de <http://www.monografias.com/trabajos103/sistema-bancario-peruano-historia-indicadores-bancarios-y-crisis-bancaria/sistema-bancario-peruano-historia-indicadores-bancarios-y-crisis-bancaria2.shtml>

León Ardila, M. E. (2021). *ANÁLISIS DEL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL Y EL NIVEL DE PRODUCTIVIDAD DE LOS COLABORADORES EN EL CULTIVO DE FRESA EN FRESCO DE LA FINCA "ZARZAMORA", VEREDA SANTA BARBARA, MUNICIPIO DE SUBACHOQUE, CUNDINAMARCA*. Bogotá. Obtenido de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=4118&context=administracion_de_empresas

López Ancco, G. (2019). *Rotación de personal y satisfacción laboral de los trabajadores de Plaza Vea del distrito de San Miguel*. Lima, 2018. Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42920>

Maldonado García, A. A., & Sosa Sosa, L. C. (2019). *Impacto del clima organizacional en la rotación del personal de agroindustrias Diadema Zona Franca de Danlí, el paraíso, Honduras, en el año 219*. Tegucigalpa: Laureate International Universities. Obtenido de <https://repositorio.unitec.edu/xmlui/handle/123456789/7976>

Mares Paredes, A. P. (2021). *CASO DE ESTUDIO: FACTORES QUE DETERMINAN LA ROTACIÓN DE PERSONAL EN LOS CENTROS DE ATENCIÓN AL CLIENTE EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES*. Lima. Obtenido de https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/15300/Latorre_Marquez-Factores-determinan-rotacion-personal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Martínez Lozano, A. M. (2019). *INCIDENCIA DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA ROTACIÓN DE PERSONAL DEL REGISTRO NACIONAL DE AVALUADORES R.N.A*. Bogotá. Obtenido de <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/83f5ce9e-b46d-4378-b482-99c41e2523b7/content>

Peya Gascóns, M. (2008). Satisfacción laboral: una breve revisión. 62-65. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/33990/1/608338.pdf>

Pujol-Cols, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *redalyc.org*, XXXIV(146), 3-18. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/212/21255535002/21255535002.pdf>

Reyes Ponce, A. (2001). *Administración de empresas teoría y práctica*. México: Limusa S.A. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=92MVGpDDqn0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Valdunciel, L. M. (2007). Análisis de la Calidad de Servicio que prestan las Entidades Bancarias y su repercusión en la satisfacción del cliente y la lealtad hacia la Entidad. . *Revista Asturiana de Economía*, 85.

Valencia, A. (2012). Una visión para hacer mas eficiente el desempeño del Sector Bancario en América Latina. *IDC- Analyze The Future*, 1.

Apéndice

Anexo 1 Encuesta Satisfacción Laboral

ÍTEMS		1	2	3	4	5
Reto del trabajo						
1	¿Su puesto cuenta con variedad de actividades para realizarlo?					
2	¿Tiene claras las actividades de su puesto de principio a fin?					
3	¿Los ascensos en la empresa corresponden a los esfuerzos del trabajador?					
4	¿Cerro Prieto ha otorgado reconocimiento por el desempleo de sus actividades?					
Recompensa justa						
5	¿El salario mensual es alto a comparación de otras empresas?					
6	¿Los salarios que ofrece Cerro Prieto son justos a comparación que las competencias?					
7	¿Las prestaciones que recibe por parte de Cerro Prieto cumplen sus expectativas?					
condición laboral						
8	¿La comunicación con su jefe inmediato se da de forma directa?					
9	¿El puesto que desempeña actualmente le da bienestar personal?					
10	¿El espacio o lugar donde realiza su trabajo es el adecuado?					
11	¿El personal que trabaja en Cerro Prieto está capacitado para desarrollar sus actividades?					
12	¿La comunicación con sus compañeros de trabajo es fluida?					
13	¿La actitud de tus compañeros del trabajo es positiva?					

Anexo 2 Encuesta Rotación del Personal

ÍTEMS		1	2	3	4	5
selección y capacitación						
1	¿Consideras que las entrevistas son importantes para entrar a Cerro Prieto?					
2	¿El salario brindado por Cerro Prieto es justo con el esfuerzo realizado?					
3	¿La inducción brindada por Cerro Prieto fue decisiva para la adaptación de su puesto?					
Desempleo						
5	¿El desempleo de los trabajadores es evaluado constantemente?					
6	¿Cerro Prieto ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional?					
7	¿La motivación por parte de Cerro Prieto le brinda satisfacción?					
8	¿En Cerro Prieto existen altas oportunidades de promoción de puesto a comparación de otras instituciones?					
Movimiento del personal						
8	¿Cerro Prieto ha manifestado inconformidad sobre su rendimiento en el puesto?					
9	¿Usted ha dejado de buscar otras oportunidades de trabajo?					
10	¿Usted cree que Cerro Prieto otorga lo necesario para sentirse satisfecho?					
11	¿Hay mucha rotación por retiro voluntario debido a mejores oportunidades de trabajo?					
12	¿Cree usted que en otra empresa pueda sentirse más satisfecho?					

Figura 4 Ítem 1, encuesta de la V.I.

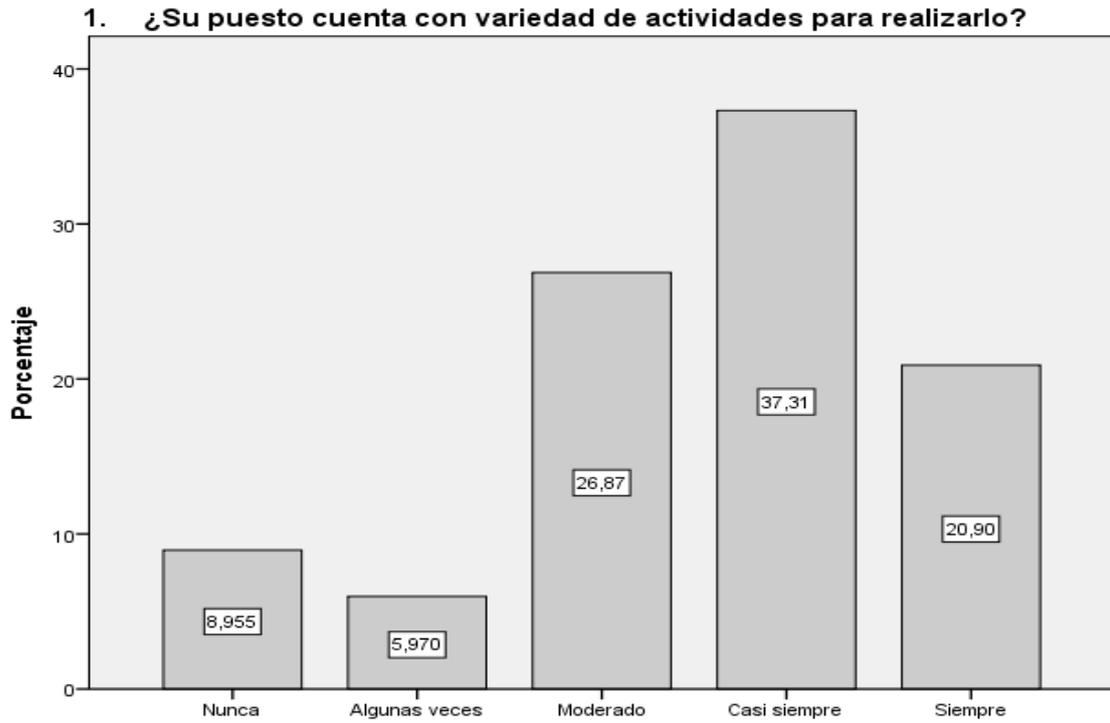


Figura 5 Ítem 2, encuesta de la V.I.

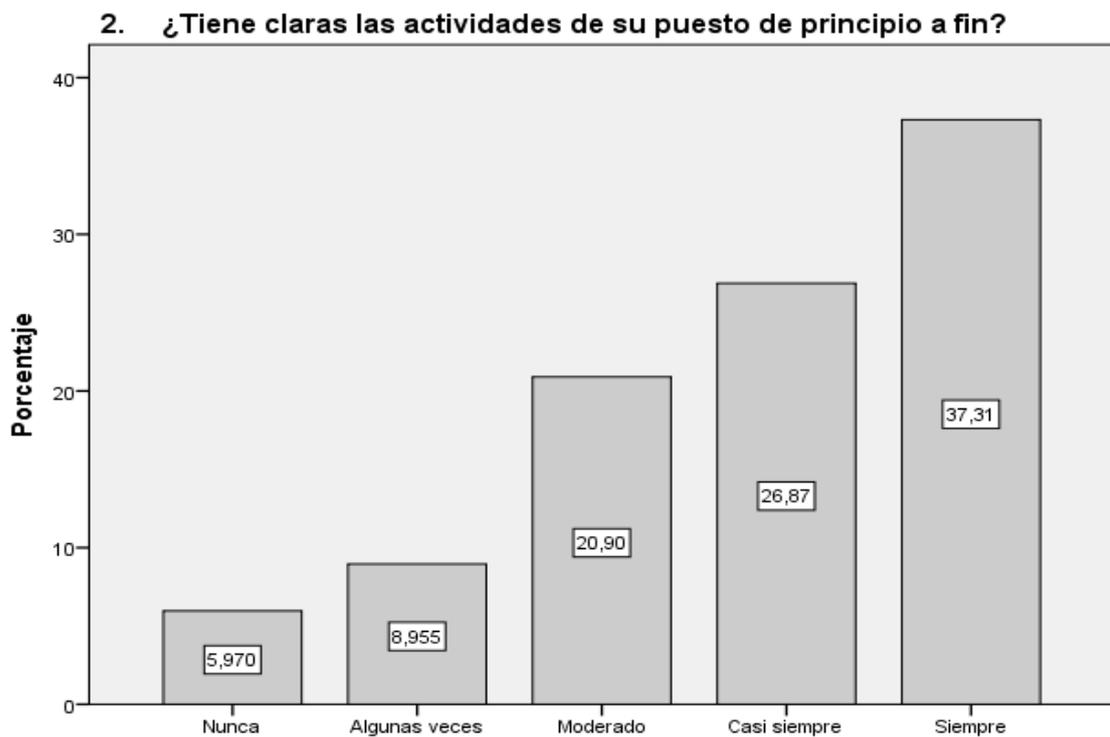


Figura 6 Ítem 3, encuesta de la V.I.

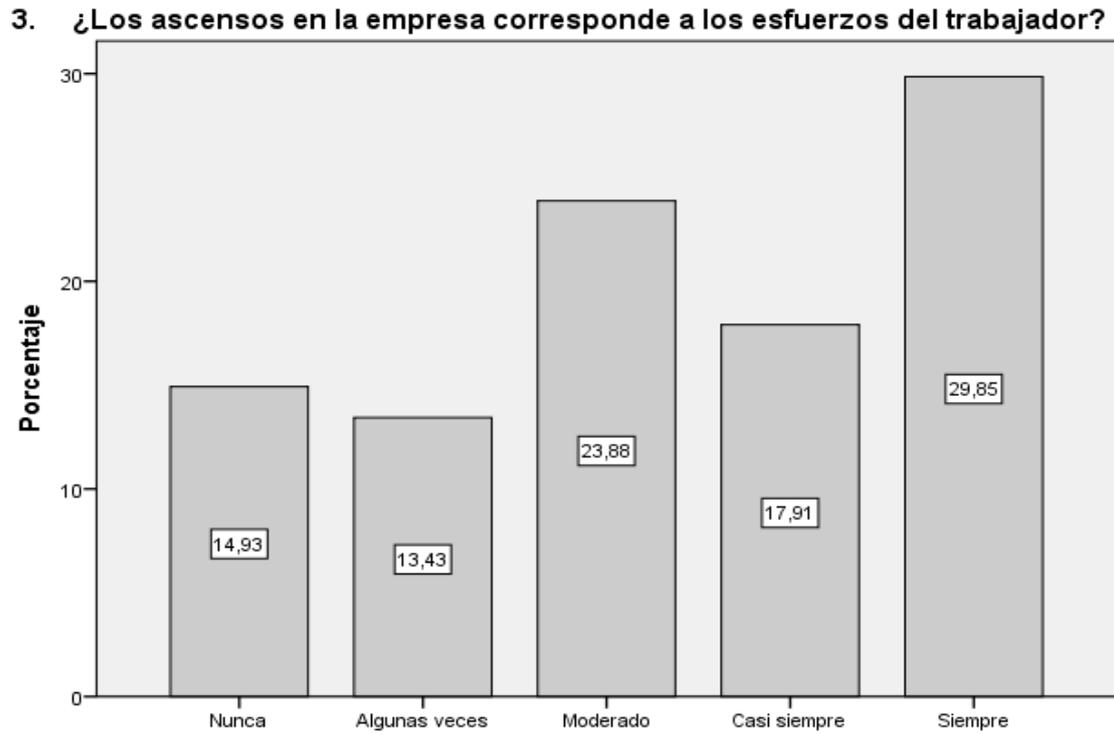


Figura 7 Ítem 4, encuesta de la V.I.

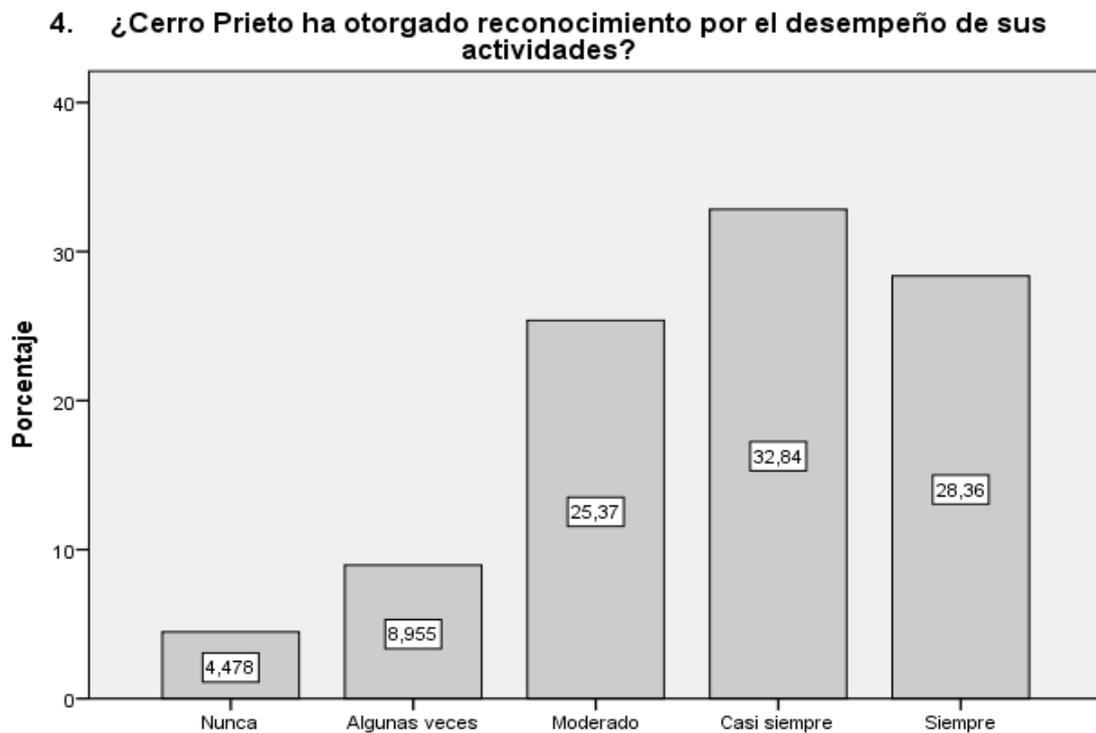


Figura 8 Ítem 5, encuesta de la V.I.



Figura 9 Ítem 6, encuesta de la V.I.

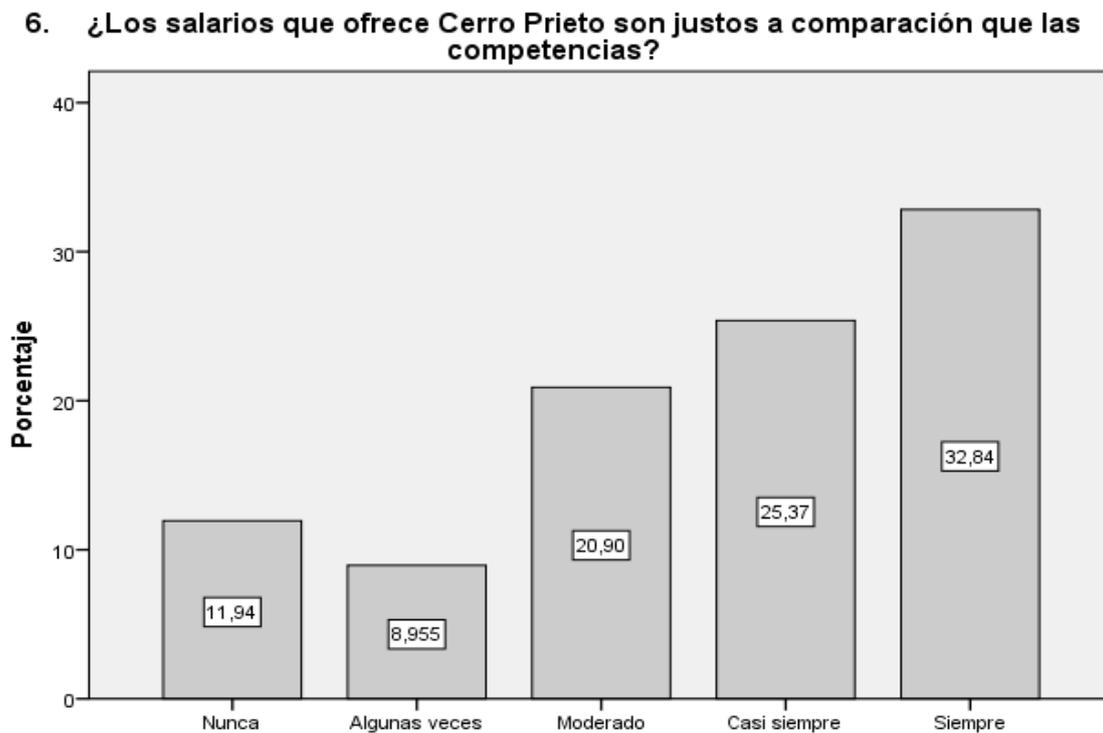


Figura 10 Ítem 7, encuesta de la V.I.

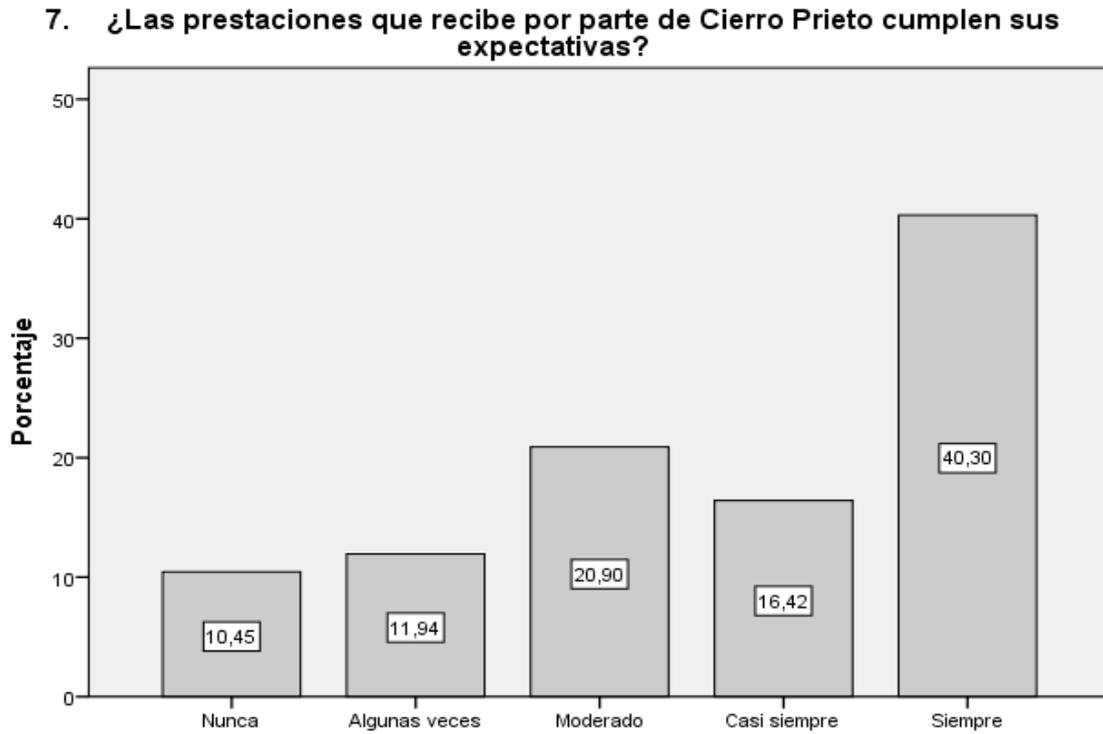


Figura 11 Ítem 8, encuesta de la V.I.

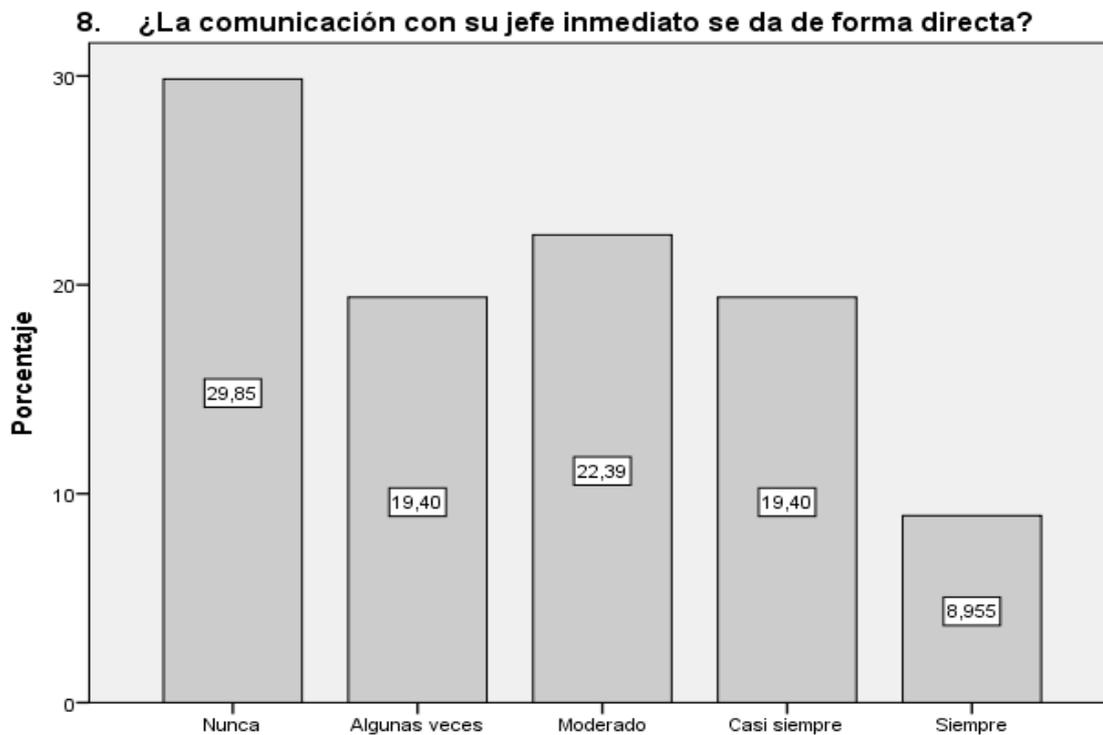


Figura 12 Ítem 9, encuesta de la V.I.

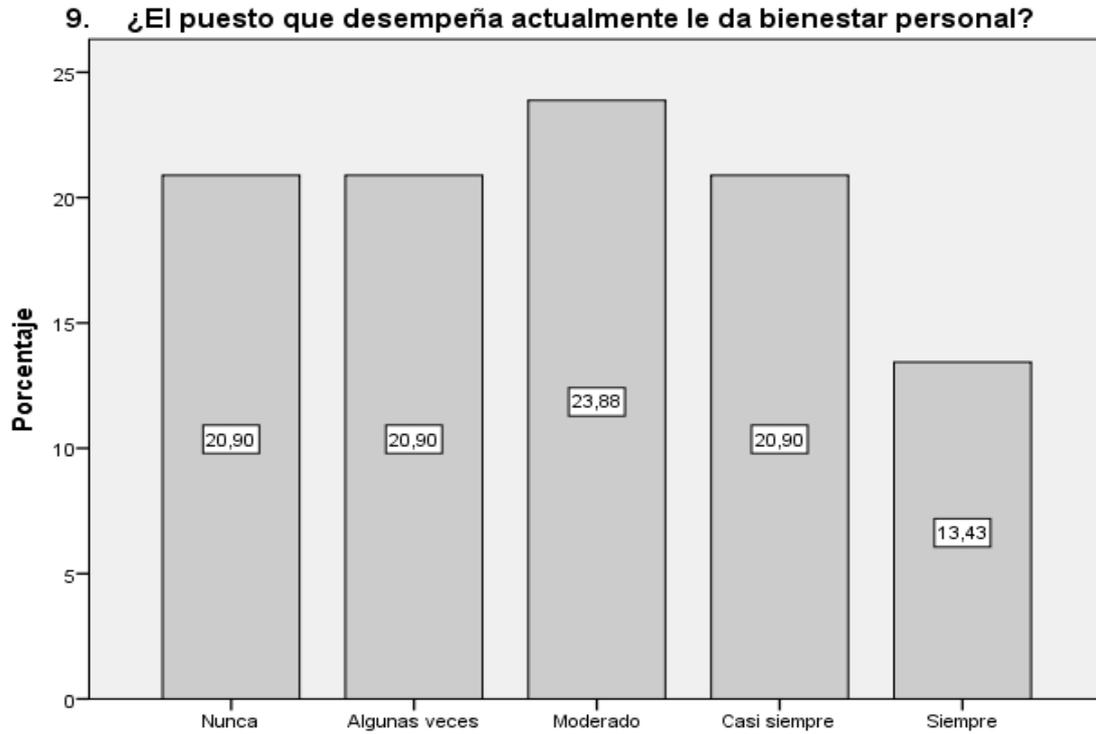


Figura 13 Ítem 10, encuesta de la V.I.

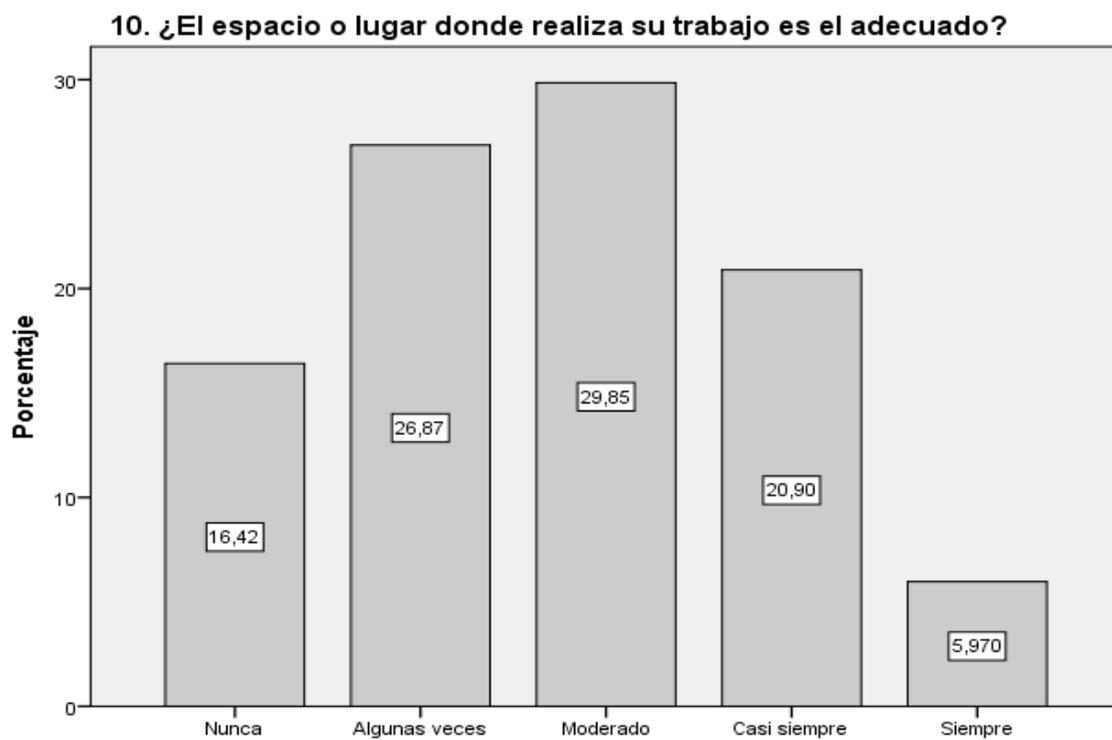


Figura 14 Ítem 11, encuesta de la V.I.

11. ¿El personal que trabaja en Cerro Prieto está capacitado para desarrollar sus actividades?

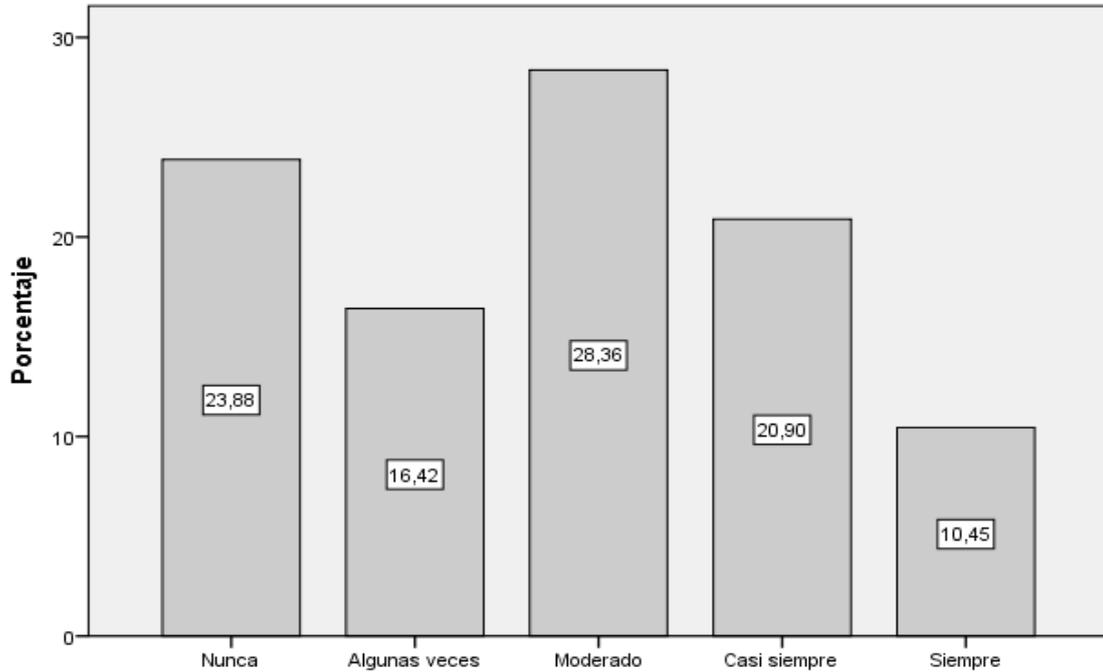


Figura 15 Ítem 12, encuesta de la V.I.

12. ¿La comunicación con sus compañeros de trabajo es fluida?

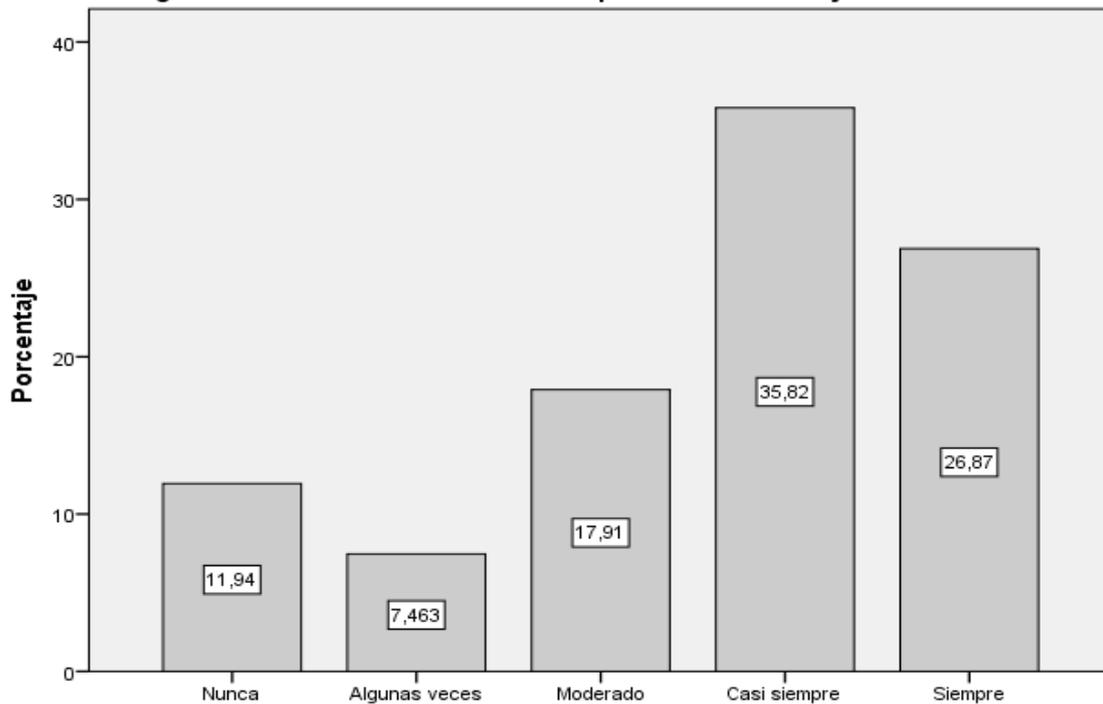


Figura 16 Ítem 13, encuesta de la V.I.

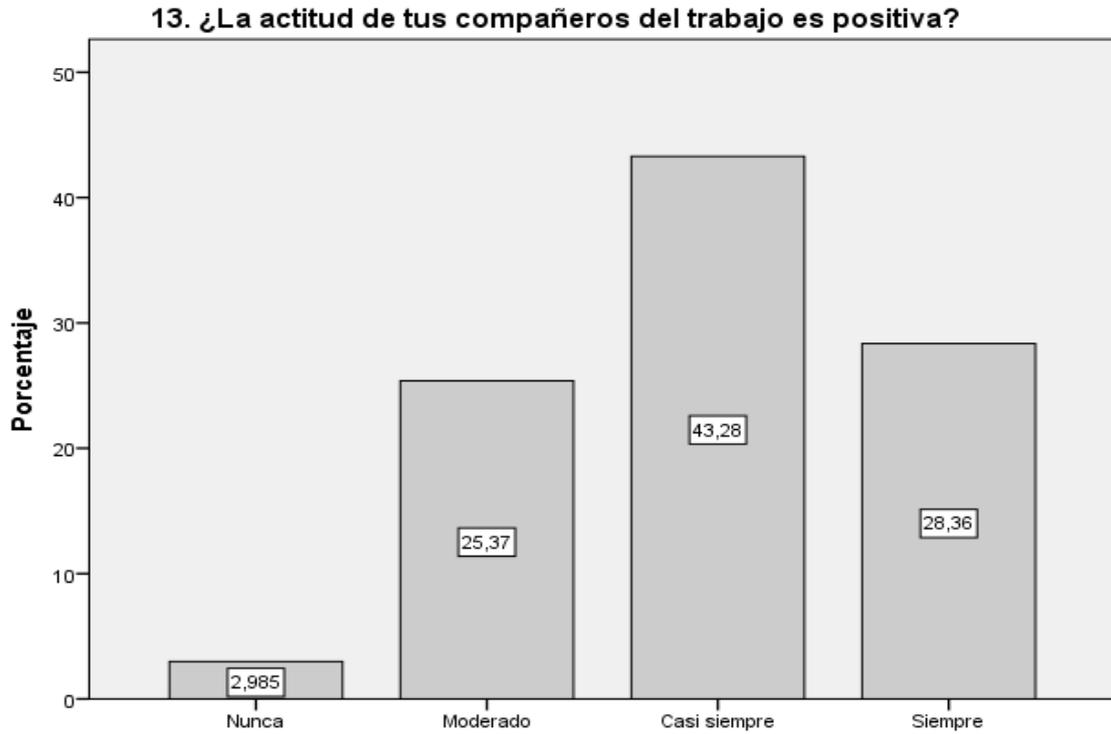


Figura 17 Ítem 14, encuesta de la V.D.

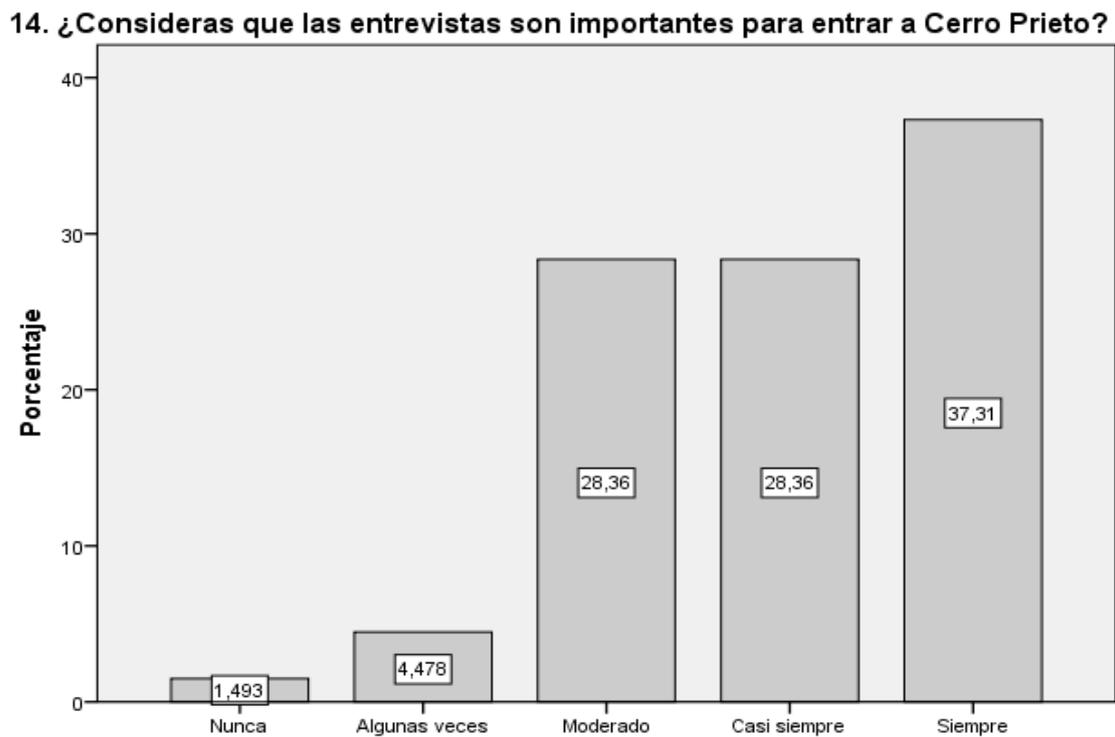


Figura 18 Ítem 15, encuesta de la V.D.

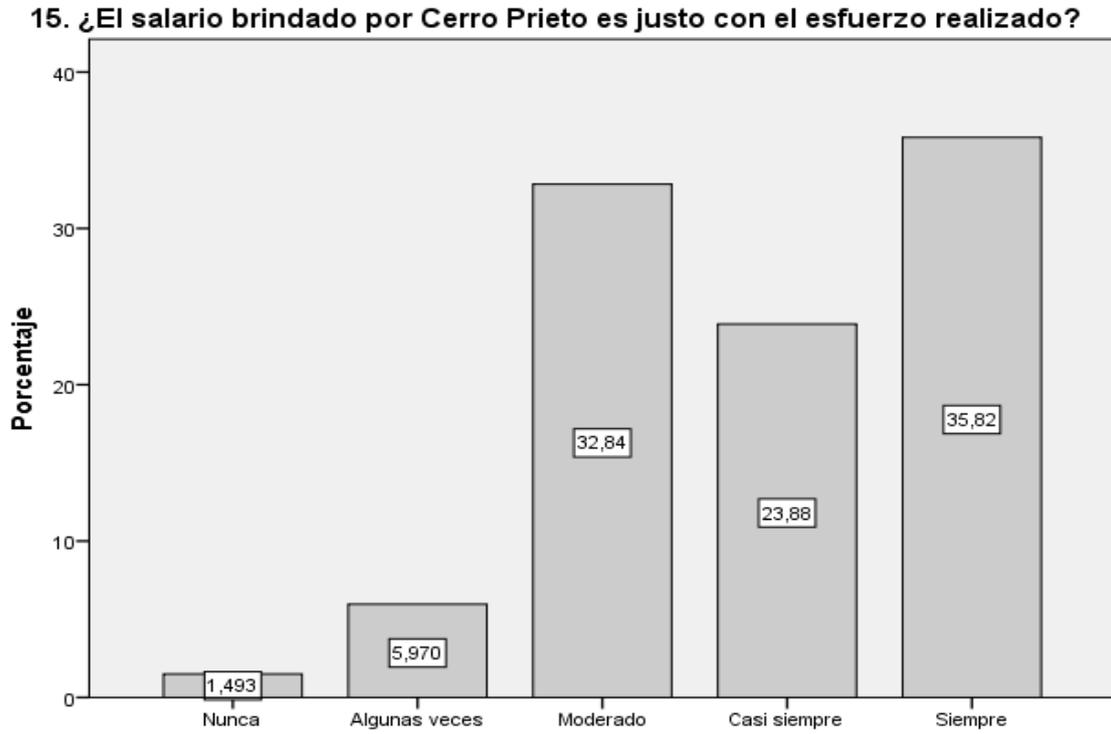


Figura 19 Ítem 16, encuesta de la V.D.

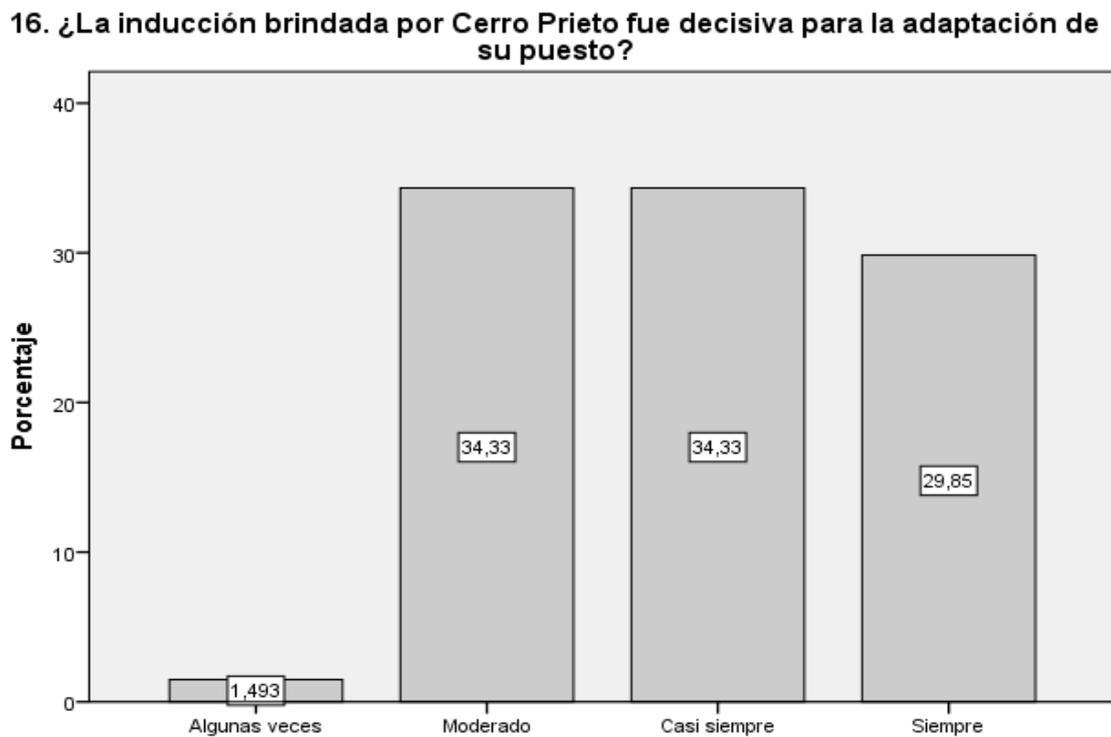


Figura 20 Ítem 17, encuesta de la V.D.

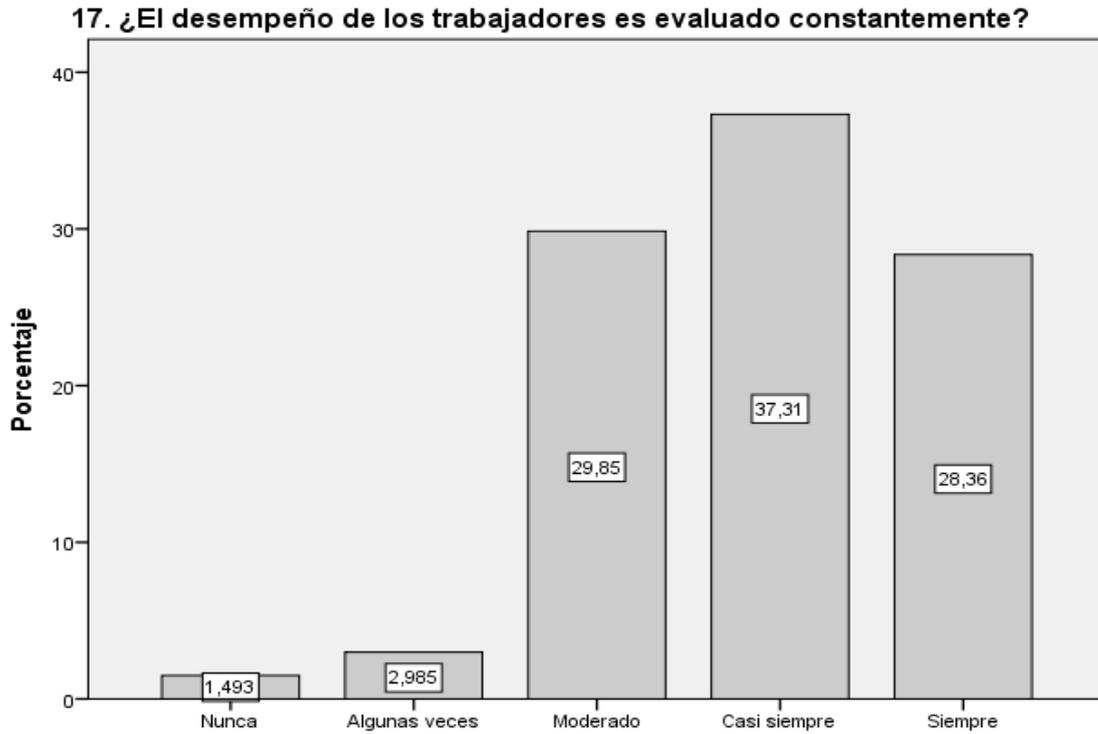


Figura 21 Ítem 18, encuesta de la V.D.

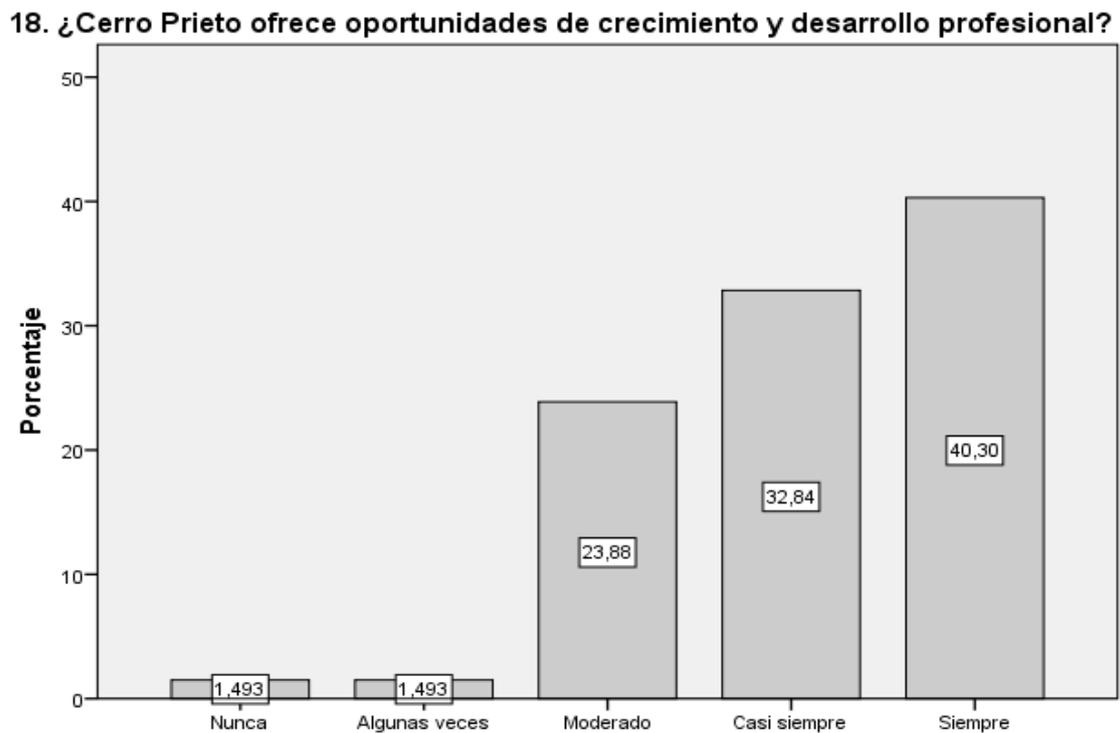


Figura 22 Ítem 19, encuesta de la V.D.

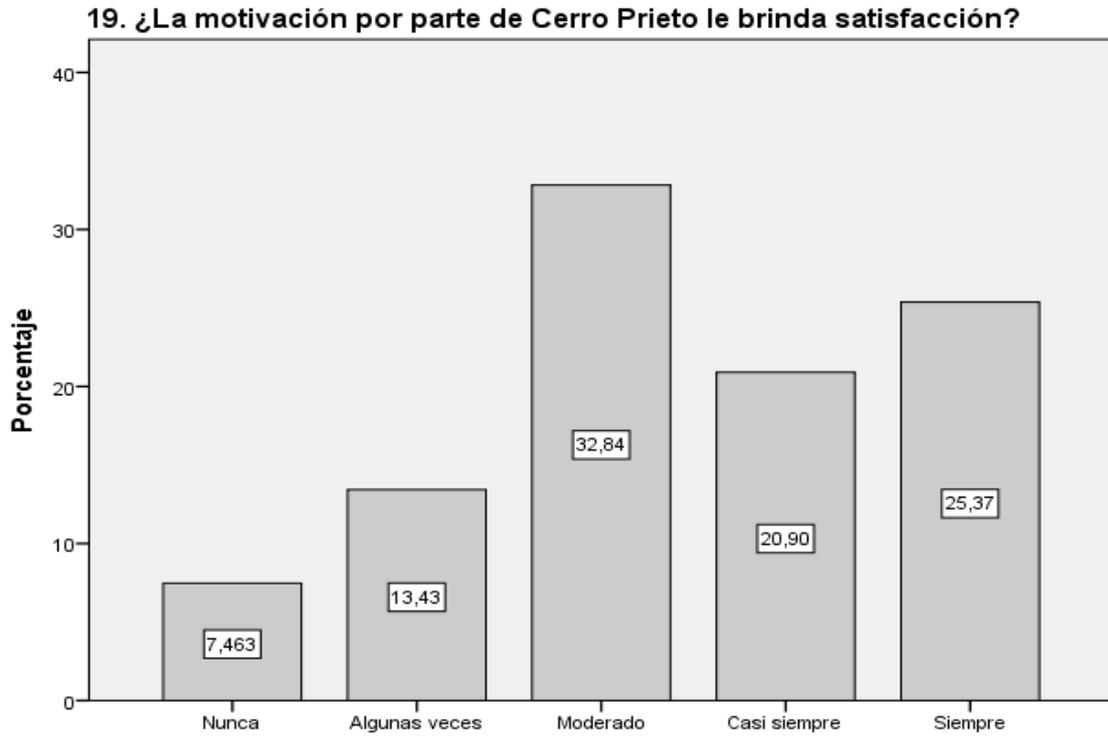


Figura 23 Ítem 20, encuesta de la V.D.

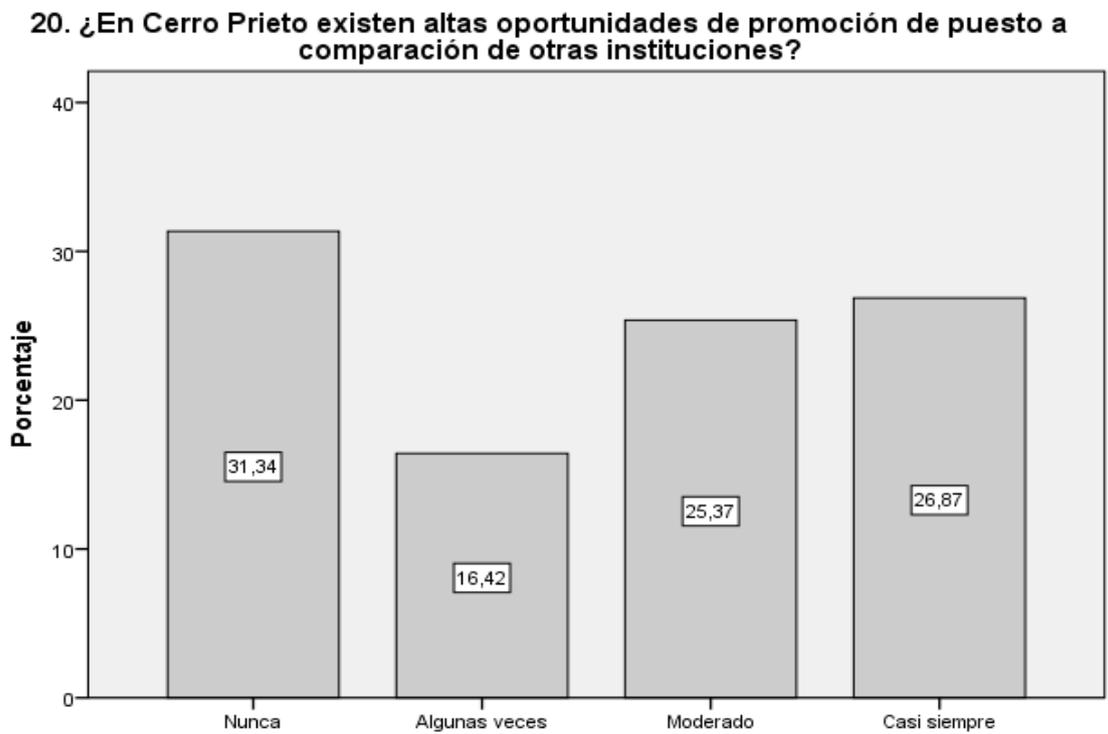


Figura 24 Ítem 21, encuesta de la V.D.

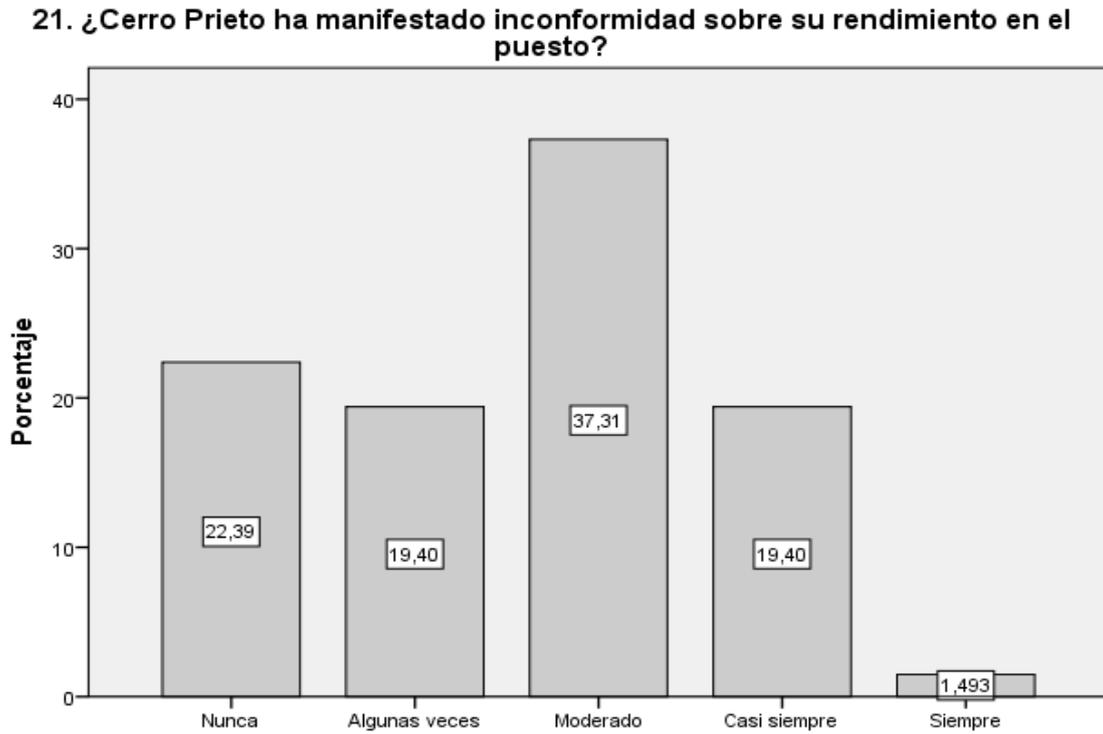


Figura 25 Ítem 22, encuesta de la V.D.

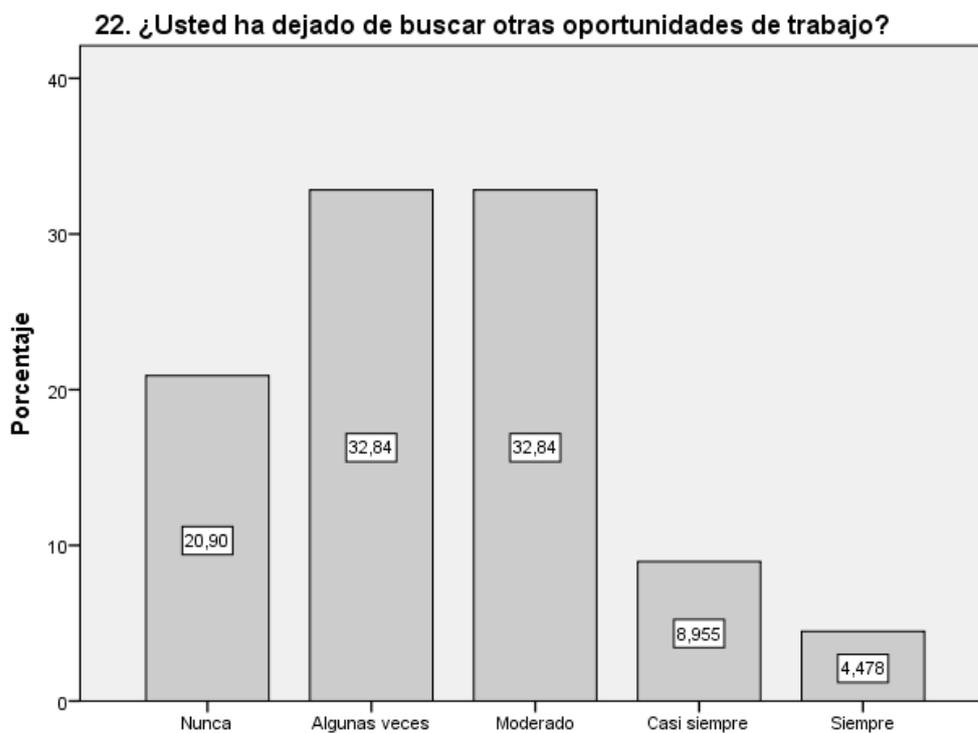


Figura 26 Ítem 23, encuesta de la V.D.

23. ¿Usted cree que Cerro Prieto otorga lo necesario para sentirse satisfecho?

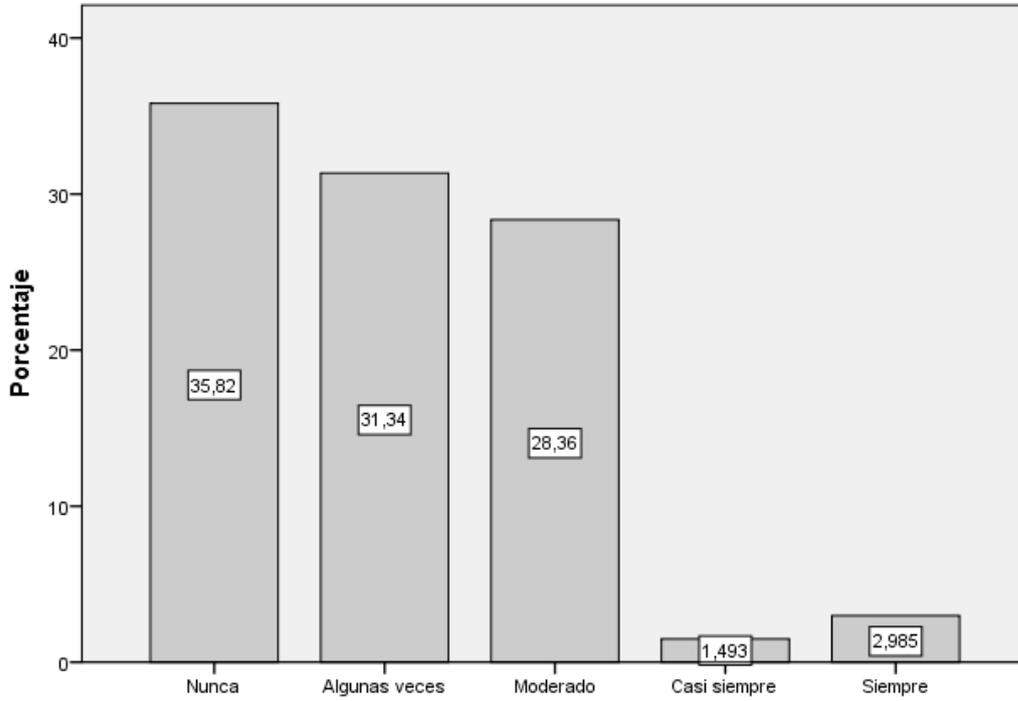


Figura 27 Ítem 24, encuesta de la V.D.

24. ¿Hay mucha rotación por retiro voluntario debido a mejores oportunidades de trabajo?

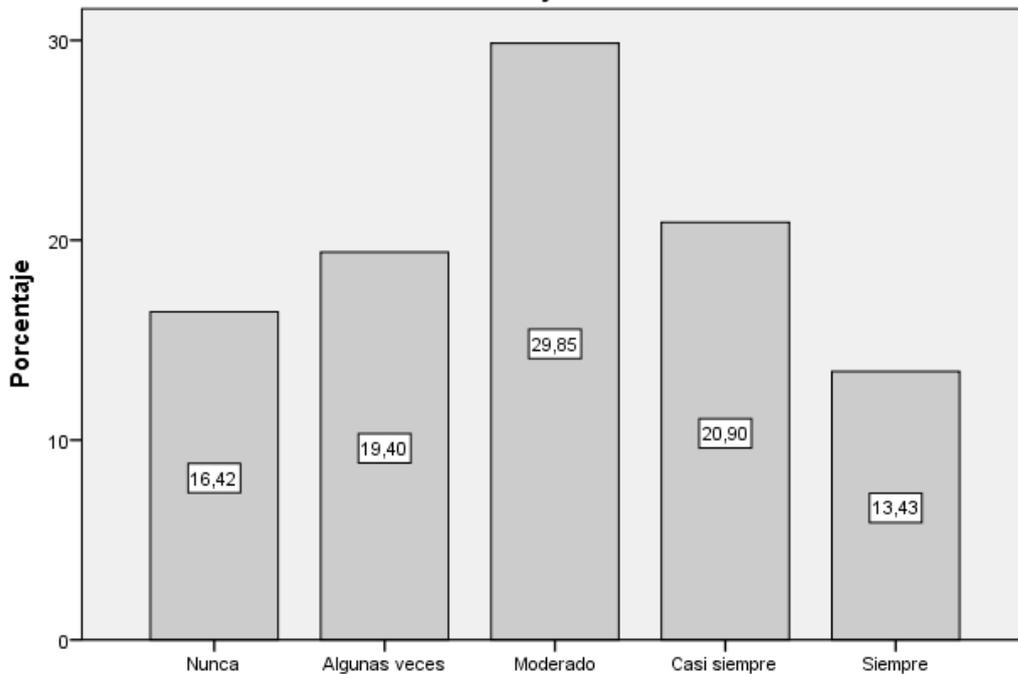
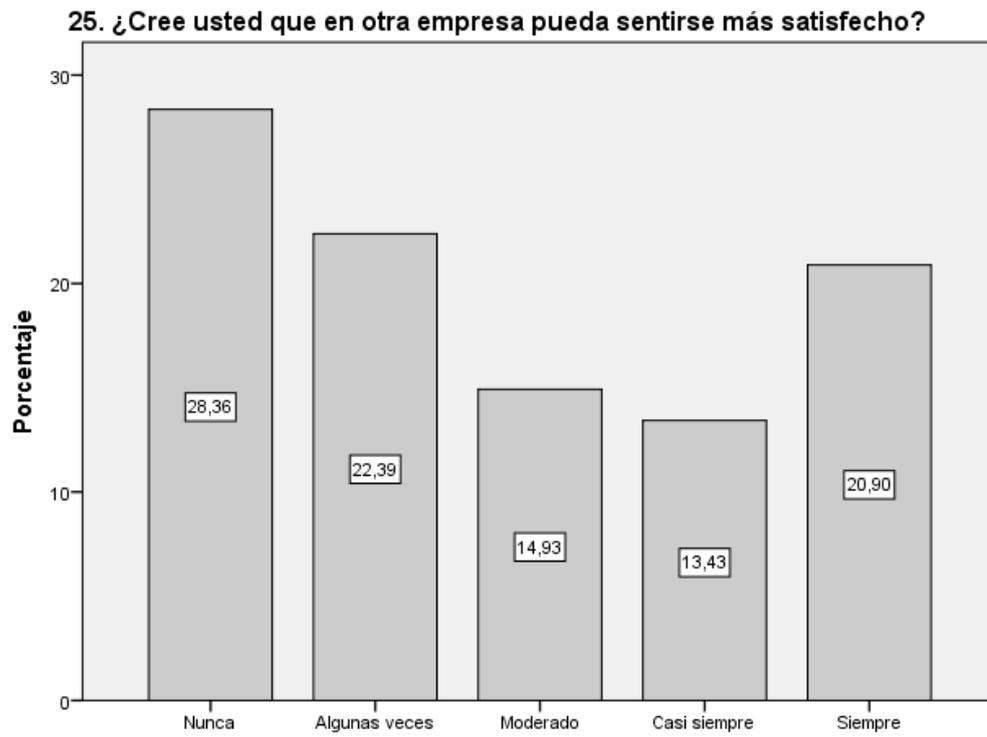


Figura 28 Ítem 25, encuesta de la V.D.



Anexo 3 Validación de instrumentos



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:		Satisfacción laboral y rotación del personal de los cultivos de la empresa agrícola cerro prieto Chapén, La Libertad 2021		
El instrumento de medición pertenece a la variable:		Satisfacción laboral		
<p>Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.</p>				
Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
<p>Nombre completo: Elmer Aguilar Briones DNI: 18856045 Profesión: Ing. Industrial Grado: Magister</p>		 Firma del Experto		

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	Satisfacción laboral y rotación del personal de los cultivos de la empresa agrícola cerro prieto Chepén, La Libertad 2021
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Rotación del personal

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Nombre completo: Elmer Aguilar Briones
DNI: 18856045
Profesión: Ing. Industrial
Grado: Magister



Firma del Experto



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	Satisfacción laboral y rotación del personal de los cultivos de la empresa agrícola cerro prieto Chepén, La Libertad 2021
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Rotación del personal

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	✓		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	✓		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	✓		

Sugerencias:

Nombre completo: Ricardo Fernando Ortega Maspuca

DNI: 44508943

Profesión: Ingeniería Industrial

Grado: Magister


Firma del Experto



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Título de la investigación:	Satisfacción laboral y rotación del personal de los cultivos de la empresa agrícola cerro prieto Chepén, La Libertad 2021
Línea de investigación:	
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Satisfacción laboral

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	✓		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	✓		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	✓		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	✓		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	✓		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	✓		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	✓		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	✓		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	✓		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	✓		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	✓		

Sugerencias:

Nombre completo: Ricardo Fernando Ortiz Mestaza

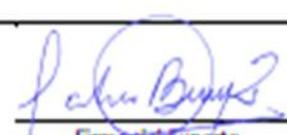
DNI: 40508943

Profesión: Ingeniero Industrial

Grado: Magis

Firma del Experto

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:		Satisfacción laboral y rotación del personal de los cultivos de la empresa agrícola cerro prieto Chapén, La Libertad 2021		
Línea de investigación:				
El instrumento de medición pertenece a la variable:		Satisfacción laboral		
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias: Ninguna				
Nombre completo: Pablo Alejandro Burqos Zavaleta.....		 Firma del Experto		
DNI: 17916291.....				
Profesión: Ingeniero Industrial.....				
Grado: Maestro en Ciencias Económicas mención				
Administración de Negocios.....				

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS				
Título de la investigación:		Satisfacción laboral y rotación del personal de los cultivos de la empresa agrícola cerro prieto Chapén, La Libertad 2021		
Línea de investigación:				
El instrumento de medición pertenece a la variable:		Rotación de personal		
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias: Ninguna				
Nombre completo: Pablo Alejandro Burqos Zavaleta.....		 Firma del Experto		
DNI: 17916291.....				
Profesión: Ingeniero Industrial.....				
Grado: Maestro en Ciencias Económicas mención Administración de Negocios.....				