

**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**

MILTON EDUARDO LEÓN ARDILA



UNIVERSIDAD DE LA SALLE

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS BOGOTÁ

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

MILTÓN EDUARDO LEÓN ARDILA

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de
ADMINISTRADOR DE EMPRESAS



UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS BOGOTÁ

2021

PRESENTACIÓN

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO

Presento a ustedes el trabajo titulado: **“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”** con la finalidad de obtener el título profesional de Administrador de empresas.

El desarrollo de este trabajo es el resultado de una investigación basada en los conocimientos adquiridos durante mi formación profesional, de la revisión de fuentes bibliográficas, aplicación de instrumentos y el análisis teórico- práctico de la temática planteada.

Miltón Eduardo León Ardila.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco primeramente a Dios, quien permite que tenga todas las herramientas, recursos y oportunidades para poder ejercer mis estudios.

Agradezco a mi madre Adriana Ardila, quien fue la que me apoyo, inspiro y motivo en todo este proceso.

A mi padre Walter González quien es el dueño del cultivo del cual se trabajó este proyecto y a mi familia quienes siempre estuvieron apoyándome y dándome mucha motivación en este proceso.

Agradezco a mi tutor José Gregorio Medina quien fue el que me asesoro y me direcciono en cada aspecto de este trabajo.

Agradezco a mis profesores de cada área durante mi carrera universitaria los cuales con todo su profesionalismo me brindaron todo su conocimiento.

Milton Eduardo León Ardila.

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres quienes siempre me apoyaron moral y económicamente, ya que siempre me inspiraron a esforzarme y dar lo mejor de mí.

A la universidad de la Salle porque abrió las puertas para que yo labraré mis primeros pasos a nivel profesional, a mis docentes quienes han aportado en mi formación académica.

Dedico también este trabajo a todas las personas que trabajan en el agro colombiano quienes esforzadamente laboran día a día y dan lo mejor de sí para proveernos de alimentos.

Al más importante, a Dios quien en su infinito amor y bondad me permitió alcanzar los diferentes objetivos que me planteé cuando comencé mi carrera universitaria.

Milton Eduardo León Ardila.

RESUMEN

La presente investigación, tiene como propósito analizar el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores en el cultivo de fresa fresca en la finca “Zarzamora”, vereda Santa Bárbara, Municipio Subachoque Cundinamarca.

Como hipótesis se consideró: La relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores del cultivo es directa. Se utilizó el diseño de investigación cuantitativa, el tamaño de la muestra correspondió a una población conformada por 22 colaboradores del cultivo de fresa en fresco de la finca zarzamora vereda Santa Bárbara.

Las variables de estudio fueron, la satisfacción laboral que es el resultado de factores tanto internos como externos y la productividad que se traduce en la eficiencia relacionada con el buen desempeño de los colaboradores.

Para la obtención de los datos se aplicó un instrumento basado en una encuesta de satisfacción laboral, recolección de datos del nivel productividad de los colaboradores del cultivo y una encuesta abierta a los trabajadores con mejor desempeño.

Entre los resultados más relevantes se considera que el nivel de satisfacción general de los colaboradores es alto, ya que el 41% de ellos marcaron esta opción; mientras que el 37% indicaron medio y el 22% se ubicaron en bajo, sin embargo, de acuerdo a los datos obtenidos en el consolidado del proceso de producción se ve reflejada la diferencia en el género, ya que para algunas labores son más eficientes los hombres que las mujeres debido a que son procesos que requieren de mayor esfuerzo físico y agilidad, también es importante resaltar que la jornada laboral influye en cada proceso durante el trabajo de los colaboradores, ya que tiende a ser mucho más eficiente en las horas de la mañana que en las horas de la tarde y por ultimo también se pudo concluir que el ambiente, la infraestructura y las dotaciones son vitales para la buena motivación de los colaboradores y por consiguiente el desempeño que le dan al trabajo que realizan.

Se recomienda realizar encuestas de satisfacción laboral a los colaboradores una vez al año y tener en cuenta las propuestas que ellos formulan.

Palabras claves: Satisfacción laboral, productividad, desempeño y clima laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the level of job satisfaction and the level of productivity of workers in strawberry cultivation in the "Zarzamora" Vereda Santa Barbara farm, Subachoque municipality, Cundinamarca.

As a hypothesis, it was considered: the relationship between the level of job satisfaction and the level of productivity of the cultivation collaborators is direct. The descriptive research design was used, the size of the sample corresponded to a population made up of 22 collaborators of the fresh strawberry cultivation of the blackberry farm Vereda Santa Barbara.

The varieties of study were job satisfaction, which is the result of both internal and external factors, and productivity, which translates into efficiency related to the good performance of employees.

To obtain the data, an instrument was applied based on a job satisfaction survey, data collection of the productivity level of the cultivation collaborators and an open survey of the workers with the best performance.

Among the most relevant results, it is considered that the general level of satisfaction is generally good, however, the difference is reflected in the genre since it was concluded that for some tasks men are more efficient than women because.

Those are processes that require greater physical effort and agile. It is also important to highlight that the working day influences each process during the work of the collaborators, since it tends to be much more efficient in the morning hours than the afternoon hours. Finally, it can be noted that the environment, infrastructure, facilities and others are vital for the good motivation of employees and therefore the performance they give to the work they do is of better quality.

It is recommended to carry out job satisfaction surveys to employees once a year and take into account the proposals that they formulate.

Keywords: job satisfaction, productivity, performance and work environment.

INDICE

PRESENTACIÓN	3
AGRADECIMIENTOS	4
DEDICATORIA.....	5
RESUMEN.....	6
ABSTRACT	7
INDICE	8
TABLA	10
GRÁFICAS	12
IMAGENES	14
1. PROBLEMA.....	15
1.1 Delimitación	15
1.2 Antecedentes	15
1.3 Planteamiento y formulación	16
2.4 Justificación.....	18
3. OBJETIVOS	20
3.1 Objetivo General	20
3.2 Objetivos Específicos	20
4. HIPÓTESIS	20
5. DISEÑO METODOLÓGICO	21
5.1. Tipo de investigación.....	21
5.2. Población y muestra.....	21
6. MARCO DE REFERENCIA.....	21
6.1 Marco conceptual	21
6.1.1. Generalidades de la fresa.....	21
6.1.1.1 Principales variedades de fresa cultivadas en Colombia	23
6.1.2 Descripción del proceso de producción.....	24
6.1.3 Clima laboral.....	31
6.1.4 Dedicación en el trabajo	31
6.1.5 Motivación en el trabajo	32
6.1.6 Sistemas de recompensas y satisfacción con el salario	32
6.2 Marco teórico	33

6.2.1 Satisfacción laboral	33
6.2.1.1 Factores que influyen en la satisfacción laboral.....	34
6.2.1.2 Teorías vinculadas a la satisfacción laboral	35
6.2.2 La productividad	38
6.2.2.1 Factores que influyen en la productividad	39
6.2.2.2 Factores para mejorar la productividad.....	40
6.2.2.3 Medición de la productividad.....	42
6.2.2.4 Indicadores de productividad	42
7. DISEÑO METODOLÓGICO	44
7.1 Población y muestra.....	44
7.2. Técnica e instrumentos de recolección	44
7.2.1 Técnica	44
7.2.2 Análisis documental:	48
7.3 Procedimiento.....	48
7.4 Descripción del proceso de producción	24
8. RESULTADOS Y ANÁLISIS	48
8.1 Encuesta del nivel de satisfacción laboral	48
8.1.1 Nivel general de la satisfacción	71
8.1.2 Análisis por aspecto de satisfacción.....	74
8.2 Medición de la producción.....	82
8.2.1 Resultado y análisis del proceso de producción	88
9. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS ENCONTRADOS	91
10. PROPUESTA PLAN DE MEJORA	93
11. CONCLUSIONES	101
12. RECOMENDACIONES	102
Referencias	103
Anexos.....	107
Anexo 1: Variedades de fresa	107

TABLAS

<i>Tabla 1. Valor nutricional de la fresa</i>	22
<i>Tabla 2. Promedio numérico de respuestas por edad y escolaridad</i>	44
Tabla 3. Nivel de satisfacción frente a los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto de trabajo que ocupa actualmente	48
Tabla 4. Nivel de satisfacción frente al uso de competencias y habilidades en su puesto de trabajo	50
Tabla 5. Satisfacción de los colaboradores con el trabajo que desempeñan	51
Tabla 6. Nivel de satisfacción frente a la motivación por parte del jefe para realizar su trabajo.....	52
Tabla 7. Satisfacción de los colaboradores frente a la motivación que brinda el jefe para asumir nuevos cambios.....	53
Tabla 8. Nivel de satisfacción de los colaboradores frente a la remuneración salarial	54
Tabla 9. Satisfacción por el horario de trabajo	55
Tabla 10. Satisfacción frente a las relaciones entre compañeros de trabajo	56
Tabla 11. Nivel de satisfacción frente a las jornadas de integración	58
Tabla 12. Nivel de satisfacción frente al trato de los superiores	59
Tabla 13. Satisfacción frente a la capacitación que brinda el jefe para asumir nuevas responsabilidades	60
Tabla 14. Nivel de satisfacción frente al conocimiento de los objetivos del cultivo..	61
Tabla 15. Nivel de conocimiento de los protocolos de emergencia	62
Tabla 16. Nivel de capacitación para el desempeño del puesto de trabajo	63
Tabla 17. Nivel de conocimiento del reglamento interno del cultivo	64
Tabla 18. Satisfacción sobre orientación de prevención en bioseguridad frente a la pandemia	65
Tabla 19. Satisfacción frente a la indumentaria y elementos de protección	66
Tabla 20. Satisfacción frente a los espacios físicos y elementos de aseo e higiene personal	68
Tabla 21. Nivel de satisfacción frente a pausas activas	69

Tabla 22. Satisfacción frente a la implementación de protocolos para la prevención del Covid-19	70
Tabla 23. Estudio de satisfacción por género según el aspecto.....	72
Tabla 24. Promedio de respuestas en nivel de satisfacción por puesto de trabajo	74
Tabla 25. Aspectos motivacionales que generan un buen ambiente de trabajo dentro del cultivo	75
Tabla 26. Consolidado del ambiente de trabajo que se genera dentro del puesto de trabajo.....	76
Tabla 27. Nivel de satisfacción frente a la capacitación	77
Tabla 28. Nivel de satisfacción frente a las condiciones ambientales	79
Tabla 29. Nivel de satisfacción por pregunta	80
Tabla 30. Resultado y análisis proceso de producción*	83
Tabla 31. Pesado y seleccionado*	85
Tabla 32. Control de plagas*	85
Tabla 33. Control de plagas fumigadas-1 vez semana.....	87
Tabla 34. Análisis de medición del proceso de recolección	88
Tabla 35. Análisis de la medición pesado y seleccionado	89
Tabla 36. Análisis de la medición proceso control de plagas	90
Tabla 37. Análisis de la medición del proceso de limpieza o deshoje.....	90
Tabla 38. Resumen por aspectos satisfacción general	91
Tabla 39. Resumen general de productividad	92
Tabla 40. Eficiencia	93
Tabla 41. Propuesta plan de mejora.....	96
Tabla 42. Cronograma plan de mejora.....	100

GRÁFICAS

Gráfica 1	49
Gráfica 2.....	49
Gráfica 3.....	50
Gráfica 4.....	50
Gráfica 5.....	51
Gráfica 6.....	51
Gráfica 7.....	52
Gráfica 8.....	52
Gráfica 9.....	53
Gráfica 10.....	53
Gráfica 11.....	54
Gráfica 12.....	55
Gráfica 13.....	55
Gráfica 14.....	56
Gráfica 15.....	57
Gráfica 16.....	57
Gráfica 17.....	58
Gráfica 18.....	58
Gráfica 19.....	59
Gráfica 20.....	59
Gráfica 21.....	60
Gráfica 22.....	61
Gráfica 23.....	61
Gráfica 24.....	62
Gráfica 25.....	62
Gráfica 26.....	63
Gráfica 27.....	63
Gráfica 28.....	64
Gráfica 29.....	64
Gráfica 30.....	65

Gráfica 31	65
Gráfica 32	66
Gráfica 33	67
Gráfica 34	67
Gráfica 35	68
Gráfica 36	68
Gráfica 37	69
Gráfica 38	69
Gráfica 39	70
Gráfica 40	71
Gráfica 41	72
Gráfica 42	72
Gráfica 43	74
Gráfica 44	76
Gráfica 45	77
Gráfica 46	78
Gráfica 47	80

IMAGENES

Imagen 1. Preparación o alistamiento del suelo	24
Imagen 2. Levantamiento de camas.....	25
Imagen 3. Emplastado	25
Imagen 4. Adecuación de sistema de riego	26
Imagen 5. <i>Siembra</i>	26
Imagen 6. <i>Mantenimiento</i>	27
Imagen 7. Fertilización	27
Imagen 8. Fumigación o control de plagas y hongos	28
Imagen 9. Recolección.....	29
Imagen 10. Selección.....	29
Imagen 11. Pesado	30
Imagen 12. Transporte	30

1. PROBLEMA

A continuación, se presentará el desarrollo de los diversos componentes del problema que dieron origen a esta idea investigación.

1.1 Delimitación

El tema de esta investigación será la relación que existe entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad del cultivo de fresa en fresco en la finca Zarzamora, vereda Santa Bárbara, Municipio de Subachoque0 Cundinamarca, durante el periodo Junio a diciembre de 2020.

1.2 Antecedentes

Factores como la edad, la salud, la estabilidad emocional, condiciones socioeconómicas, las relaciones familiares son factores que repercuten en la satisfacción y no forman parte de la atmosfera laboral, pero de alguna manera influyen en la satisfacción laboral (Atalaya, 1999).

Según Atalaya & Clotilde (1999): “la satisfacción laboral como el resultado de varias actitudes que un trabajador tiene hacia su empleo, quien está muy satisfecho con su puesto, tiene actitudes positivas hacia este; quien está insatisfecho, muestra actitudes negativas”(p.1). Visto de ese modo, cuando un trabajador siente satisfechas sus expectativas frente a su labor la actitud que reflejará frente a su trabajo será positiva.

Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral y la productividad, esta depende de factores positivos tales como la seguridad, la higiene laboral o una remuneración justa y factores negativos que influyen en la insatisfacción como la falta de incentivos y bajos salarios que generan inconformidad afectando la productividad, por ello se puede inferir que la satisfacción laboral si influye en la productividad (Balderas & Vargas, 2010).

1.3 Planteamiento y formulación

La fresa en fresco es un producto que ha venido teniendo un gran avance a nivel de producción agrícola y a la vez un avance de tecnificación en las regiones en donde es cultivada. Los primeros reportes de fresa en Colombia según el libro “la historia y dispersión de los frutales nativos del Neo trópico”, la fresa llegó desde Chile a la sabana de Bogotá, al occidente de Cali y a diferentes zonas frías y templadas hacia el año 1808 (Flórez & Mora, 2010).

El departamento de Cundinamarca es el primer productor de fresa a nivel nacional, participa con 46.36 % de la producción con aproximadamente 557 hectáreas sembradas, produciendo aproximadamente 22.562 toneladas ofreciendo rendimientos promedio de 40.5 toneladas por hectárea reportadas para el año 2013. Los municipios con mayor nivel de producción en fresa están ubicados especialmente en la sabana de Bogotá, en municipios como Sibaté, Chocontá, Guasca, Facatativá, Madrid, El Rosal y Subachoque (Ministerio de Comercio, Industria y Turismo, 2013).

El municipio de Subachoque Cundinamarca, está ubicado en la provincia Sabana de Occidente, a 45 KM de Bogotá, a 2663 metros sobre el nivel del mar, de clima frío; la principal actividad económica es la agricultura, la ganadería y el sector micro empresarial. En el municipio se encuentra cultivada aproximadamente 2.100 hectáreas de cultivos transitorios y 60 hectáreas de cultivos permanentes como frutales y flores (Consejo Municipal del Municipio de Subachoque Cundinamarca, 2013).

La producción de fresa en fresco es uno de los negocios más jóvenes en la producción agrícola dentro del municipio, según uno de los cultivadores de la región el señor González (2019) manifestó: “la tierra es de una contextura franco limosa, muy rica en materia orgánica que a simple vista se ve por su contextura y color negro brillante y óptima para el cultivo de fresa, de otro lado la riqueza hídrica que tiene este municipio, lo hace propicio para su siembra” (p.1).

La finca Zarzamora, ubicada en la vereda de Santa Bárbara del municipio de Subachoque, cuenta con 20 fanegadas de las cuales 17 son aprovechables para la siembra de fresa, 1 fanegada constituye la reserva de agua y 2 fanegadas corresponden a bosque, zarzales y caminos; el terreno fue tomado en arriendo desde enero de 2018 para cultivar

fresa en fresco, actualmente cuenta con 480.000 plantas sembradas por lotes de manera gradual, constituidas por 55000 plantas madres y 425000 hijos. Las plantas madres son traídas de Chile, la variedad cultivada es monterrey y Albión. La producción de fresa en fresco requiere de recursos humanos y técnicos importantes como: mano de obra, agua, insumos, equipos, maquinaria y asesoría técnica calificada.

De esto se desprende que, una de las dificultades que se presentan en la productividad de la fresa según los agricultores son: el alto costo de los insumos y del arrendamiento de la tierra, la variación de cambios de clima extremo, las enfermedades y plagas que asechan el cultivo. Dentro del costo más alto para el sostenimiento del cultivo se encuentra el recurso humano, que de acuerdo a los productores representa un 60% del costo total.

Uno de las principales dificultades que expresan los productores es la frecuente rotación de los trabajadores “jornaleros” debido a su forma de trabajo, “por cosecha” lo cual genera informalidad laboral. Este fenómeno se da porque ellos se reúsan a ser parte de la formalidad; debido a que prefieren el pago por días trabajados, no cumplir horarios y no tener compromiso laborar con nadie, además prefieren su vinculación en salud a través de programas subsidiados por el estado como el Sisben, que no genere ningún tipo de descuento ni desmejora su ingreso diario.

Otra de las causas de la rotación es la dificultad que tienen los trabajadores “jornaleros” en el desplazamiento desde su vivienda hasta el cultivo, ya que para algunos su casa queda lejos de la finca (incluso viven en otros municipios, como el Rosal, Facatativá, Madrid, etc.) ocasionando el pago de transporte, lo cual implica mayor gasto económico; estas dificultades se ven reflejadas en insatisfacción laboral y quejas porque no se tienen en cuenta los problemas que aquejan a los trabajadores, lo cual hace que no cumplan con la metas establecidas. En últimas estas circunstancias tienen efecto directo en la productividad y rentabilidad del cultivo.

Los trabajadores están conformados por (22 empleados), 16 hombres y 6 mujeres con edades comprendidas entre los 18 y 40 años, así: un agrónomo quien realiza la labor de asesoría técnica y proveedor de insumos orgánicos, un jefe de cultivo quien es el administrador y 20 trabajadores “jornaleros” la mayoría son habitantes de la vereda, aunque

varios de ellos vienen de otros departamentos como el Cauca a los cuales se les dificulta ubicar su domicilio cerca del cultivo debido a la falta de viviendas disponibles en el sector, esto propicia la rotación de trabajadores o jornaleros, por otro lado aproximadamente el 50 % de los trabajadores tienen familias constituidas por papá, mamá e hijos, el 30 % son solteros y el 20 % son separados. El horario de trabajo es de 6:30 am a 3:30 pm de lunes a viernes y el sábado de 6:30 am a 12 m.

Finalmente vale aclarar que la remuneración se liquida por labor y día trabajado, el valor depende del tipo de labor que realicen, por ejemplo: es más complejo el armar camas o surcos con azadón, ya que requiere de mayor esfuerzo físico que limpiar la maleza siendo el más bajo de Treinta y cinco mil pesos moneda corriente (\$35.000) y el más alto Cincuenta mil pesos, moneda corriente (\$50.000). Por lo anteriormente mencionado surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores del cultivo de fresa en fresco en la finca Zarzamora, vereda Santa Bárbara, municipio de Subachoque Cundinamarca?

2.4 Justificación

La organización recompense la productividad, la persona con mucha productividad obtendrá más reconocimiento verbal, así como mayor sueldo y probabilidad de ascenso. A su vez estas recompensas incrementan el grado de satisfacción laboral (Atalaya, 1999).

Existen muchos estudios sobre la relación que se da entre la satisfacción laboral y la productividad. Algunos como el de Robbins (citado por Atalaya, 1999) afirman que: “cuando la organización recompensa la productividad, la persona con mucha productividad obtendrá más reconocimiento verbal, así como mayor sueldo y probabilidad de ascenso. A su vez estas recompensas incrementan el grado de satisfacción laboral” (p.1). En contraposición a la afirmación anterior, se plantea una relación muy importante entre la satisfacción laboral y la productividad:

Por satisfacción se entiende la actitud general que adoptamos frente a nuestro trabajo, cuando hemos podido resolver nuestras necesidades fundamentales y tenemos conciencia de ello, en tal sentido, los trabajadores necesitan que se les respete y se les trate dignamente. Necesitan ganar lo suficiente para vivir decorosamente, para alimentarse, vestirse y tener recreación,

pero no sólo el individuo, sino también su familia. Necesitan que se les den condiciones de trabajo saludables, que se les brinde prestaciones sociales para la solución de problemas que se les presenta en sus hogares.

Los empleados necesitan aprender constantemente a trabajar mejor y ejercitar sus capacidades frente a responsabilidades crecientes. Necesitan que se les trate justa y equitativamente, que no haya favoritismos, ni trucos en la determinación de sueldos, salarios y compensaciones, que se premie el esfuerzo y el mérito. Todas estas necesidades son más o menos perentorias en operarios, empleados, profesionales, en usted y en mí. (Atalaya, 1999, p.26)

Es un hecho que no trabajan bien quienes tienen la constante preocupación de deudas pendientes, malos tratos del jefe o carencia de reconocimiento, es también un hecho que, cuando saben que están siendo atendidas adecuadamente sus propias necesidades, se está tranquilo y él trabaja mejor. Cuando el empleado sabe que las cosas marchan bien en el hogar y en el trabajo, que está progresando y que de sus propios esfuerzos depende que se avance, se empeña con tesón y ánimo, mejora la cantidad y calidad de su rendimiento en el trabajo.

Teniendo en cuenta estas posturas, la presente investigación pretende establecer la relación que existe entre el nivel satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores del cultivo de fresa en fresco de la finca Zarzamora, vereda Santa Barbara, municipio de Subachoque Cundinamarca realizando un análisis entre las variables satisfacción y productividad para así poder proponer estrategias orientadas a mejorar la motivación en el trabajo, sentido de pertenencia, beneficios laborales y de bienestar para lograr una mayor satisfacción de los colaboradores y elevar los niveles de productividad en la producción de fresa.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Analizar el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores en el cultivo de fresa en fresco en la finca “Zarzamora”, vereda Santa Bárbara, Municipio Subachoque Cundinamarca.

3.2 Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores en el cultivo de fresa en fresco en la finca “Zarzamora”, vereda Santa Bárbara, Municipio de Subachoque Cundinamarca
- Determinar la productividad de los trabajadores del cultivo de fresa en fresco en el cultivo de fresa de la finca “Zarzamora”, vereda Santa Bárbara, Municipio de Subachoque Cundinamarca
- Analizar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores en el cultivo de fresa en fresco del cultivo de fresa de la finca “Zarzamora”, vereda Santa Bárbara, Municipio de Subachoque Cundinamarca
- Proponer un plan de mejora para aumentar la satisfacción laboral y el nivel de productividad de los trabajadores del cultivo de fresa en fresco en el cultivo de fresa de la finca “Zarzamora”, vereda Santa Bárbara, Municipio de Subachoque

4. HIPÓTESIS

El nivel de satisfacción laboral se relaciona directamente con la productividad de los trabajadores en el cultivo de fresa en fresco de la finca “Zarzamora”, vereda Santa Bárbara, municipio Subachoque Cundinamarca.

5. DISEÑO

O METODOLÓGICO

5.1. Tipo de investigación:

cuantitativa

Línea de investigación: Gestión, entorno y competitividad de las organizaciones

5.2. Población y muestra

Está conformada con 22 trabajadores así:

Agrónomo	1
Jefe de cultivo	1
Colaboradores “trabajadores jornaleros”.	20

6. MARCO DE REFERENCIA

6.1 Marco conceptual

6.1.1. Generalidades de la fresa

La fresa es un fruto de color rojo brillante, succulento que se obtiene de la planta que lleva su mismo nombre. En occidente es considerada “la reina de las frutas”. Es muy apreciada por su agradable olor y efecto estimulante del apetito, son de fácil digestión, posee mucha fibra, pigmentos ácidos y enzimas (Hernández, 2019).

La fresa es considerada una planta perenne y leñosa de vida corta, de clima frío con relaciones de altura entre los 12.800 a 2.300 msnm, climas con temperaturas diurnas entre 18°C y 25°C y nocturnas entre 8°C y 13°C. Estas temperaturas favorecen el óptimo desarrollo de la planta, la luminosidad ideal para el cultivo es de aproximadamente 3000 horas sol/año, la falta de radiación solar estimula la floración y se obtienen frutos dulces y brillantes. Flores y Mora. (Citado por Calderón, 2015, p.9)

Tabla 1. Valor nutricional de la fresa

COMPONENTE	CONTENIDO 100 gr
Kilocalorías	35 ml
Agua	86 ml
Proteínas	0.7 g
Grasa	0.5 g
Carbohidratos	7 g
Fibra	2.2 g
Potasio	190 mg
Magnesio	12 mg
Provitamina A	5mcg
Vitamina C	60 mg
Folato	20 mg
Vitamina E	0.23 mg
Fenoles totales	58 a 210 mg
Antocianinas totales	55 a 155 mg

Fuente: (Nova Ágora, s.f.)

El fruto comestible se denomina vulgarmente “eterio”. Se trata de un *pseudofruto* (tejido vegetal adyacente a una flor sujeta a un fruto) formado por el receptáculo, en el que se hallan los aquenios (pepitas), pequeños y de color claro en la parte expuesta a la sombra y rojizo oscuro la expuesta al sol. Los aquenios pueden estar hundidos, superficiales o sobresalientes de la pulpa. También pueden ser muy o pocos numerosos. Los sobresalientes aumentan la resistencia de la superficie, pero durante el lavado se desprenden muchos de ellos. (Nova Ágora, S.F.,p.1)

La parte central del fruto o “corazón” puede estar muy o poco desarrollada y puede haber frutos de “corazón” vacío, los frutos pueden ser de varias formas: cónicos, cónico-alargado, esferoide, oblatos, reniformes -forma de riñón-. (Nova Ágora, S.F.,p.1)

La planta pertenece al género *Fragaria*. Son plantas vivaces, herbáceas, de hojas con bordes dentados, que pueden ser lampiñas o vellosas, sus tallos son pequeños y cortos, su tallo está transformado en rizoma y de él parten las hojas y posteriormente ramas rastreras llamadas estolones, que se caracterizan por sus nudos y desarrollan brotes que darán lugar a nuevas plantas. El tallo que sobresale del terreno es llamado comúnmente corona, es muy corto y contiene tejidos vasculares. El porte del tallo puede ser extendido o erguido. (Nova Ágora, S.F.,p.1)

Sus raíces son de aspecto fibroso y surgen de la corona próxima a la superficie del suelo, se dividen en primarias y secundarias, las raíces primarias se extienden rápidamente en el terreno, extendiéndose unos 30 cm alrededor de la corona y se ramifican oblicuamente penetrando hasta unos 30 cm de profundidad. Las hojas están subdivididas en tres folíolos y tienen un borde aserrado, son de color verde intenso. Las flores están agrupadas en inflorescencias, pueden ser “hermafroditas” con órganos masculinos y femeninos, o “unisexuales” con solo órganos masculinos o femeninos. (Nova Ágora, S.F.,p.1)

La fresa se puede sembrar en cualquier época del año, aunque algunos cultivadores sugieren que es mejor sembrar en los primeros meses del año ya que son época lluviosa: mayo, junio, julio, de esta manera la planta se desarrolla y empieza a tener producción para las épocas secas noviembre y diciembre. (Nova Ágora, S.F.,p.1)

6.1.1.1 Principales variedades de fresa cultivadas en Colombia

Dentro de las variedades principales cultivadas en Colombia las más utilizadas comercialmente son (ver fotos de cada variedad en el Anexo 1: Variedades de fresa):

Albión: Planta compacta de alta resistencia a condiciones meteorológicas adversas y elevado consumo hídrico, aproximadamente 10% más que las otras variedades. Fruto de color rojo intenso, prolongada vida en pos cosecha resistente al *vertillium* y *phitophthora* (Flórez & Mora, 2010).

Ventana: es una planta exuberante de alto rendimiento, frutos de gran tamaño y color rojo susceptible a *phitophthora* y *Mildeo* polvoso (Flórez & Mora, 2010).

San Andreas: De pocos estolones producción similar a la Albión. No presenta picos de producción y mantiene el tamaño de la fruta durante el ciclo de cosecha (Flórez & Mora, 2010).

Monterrey: “es similar a la San Andreas, en las características de producción su principal diferencia son el vigor y sabor de la planta, esta es más dulce, entendiendo dulzura como falta de acidez” (Eurosemillas, 2021, p.1).

6.1.2. Descripción del proceso de producción.

El proceso de producción para el cultivo de fresa en fresco tiene varias etapas y los puestos de trabajo dependen de las labores que se le facilite a cada colaborador, de esta manera se ubica a cada trabajador en su puesto de trabajo, dependiendo de las necesidades del día y teniendo en cuenta las condiciones climáticas que en ocasiones fomenta las variaciones de los oficios.

Los puestos de trabajo los podemos clasificar en los siguientes:

Preparación o alistamiento del suelo: en este proceso se realiza un análisis de suelos para desarrollar el plan de fertilización que se aplicará a la planta

Imagen 1. Preparación o alistamiento del suelo



Fuente: elaboración propia.

Levantamiento de camas: inicialmente se realiza la medición del lote a sembrar, posteriormente se realiza el arado y reto bateado con tractor para terminar con el surcado.

Imagen 2. Levantamiento de camas



Fuente: elaboración propia.

Emplastado: Se cubren las camas con plástico perforado

Imagen 3. Emplastado



Fuente: elaboración propia

Adecuación de sistema de riego: posterior al surcado se adecua el sistema de riego para esto se utiliza cinta de goteo, manguera, registros, canecas, entre otros, luego se realiza el emplasticado de los surcos.

Imagen 4. Adecuación de sistema de riego



Fuente: elaboración propia.

Siembra: el suelo se moja para ablandarlo y así la siembra es más eficaz, luego se procede a sembrar cada planta en cada agujero plástico en los surcos diseñados para tal fin, este proceso se desarrolla por una sola vez.

Imagen 5. Siembra



Fuente: elaboración propia.

Mantenimiento: se inicia con el proceso de fertilización posteriormente en la etapa de desarrollo foliar se procede a la limpieza o deshojé de las plantas, retirando las hojas secas y chamizos improductivos.

Imagen 6. Mantenimiento



Fuente: elaboración propia.

Fertilización: se alimenta con fertilizantes las plantas a través del sistema de goteo, una vez por semana.

Imagen 7. Fertilización



Fuente: elaboración propia.

Fumigación o control de plagas y hongos: se hace la evaluación de las plagas que atacan las plantas y mediante fungicidas e insecticidas se realiza el control de plagas de manera foliar (sistema de fertilización de manera aérea directo a la planta) se procede una vez por semana.

Imagen 8. Fumigación o control de plagas y hongos



Fuente: elaboración propia.

Recolección: este proceso inicia pasados cuatro o cinco meses después de la siembra, se realiza la recolección de la fresa de la planta a través de varios tarros colocados en la cintura de cada recolector, donde se va clasificando por tamaño y nivel de maduración, este proceso se realiza todos los días



Imagen 9. Recolección

Fuente: elaboración propia.

Selección: se selecciona en cinco tamaños primera, segunda, tercera, cuarta y quinta de acuerdo a su tamaño, siendo la primera la más grande y la quinta la más pequeña, este proceso se realiza a diario.

Imagen 10. Selección



Fuente: elaboración propia.

Pesado: Para este proceso se utiliza una báscula electrónica, en cada canastilla se pesa 16 libras de fresa

Imagen 11. Pesado



Fuente: autor del proyecto

Transporte: La fresa se transporta en un camión hacia el punto de venta ubicado en Corabastos S.A. en Bogotá.

Imagen 12. Transporte



Fuente: elaboración propia

6.1.3 Clima laboral

El clima laboral es el ambiente que se desarrolla entre los empleados de una empresa, la calidad del clima laboral influye directamente con la satisfacción de los trabajadores y con ello mejora notablemente la productividad (QuestionPro, 2021).

Mientras un buen clima laboral se orienta hacia los objetivos generales de la empresa, un mal clima laboral destruye el ambiente de trabajo ocasionando situaciones de conflicto o malestar de los empleados y esto genera bajo rendimiento; lograr un buen clima laboral dentro de la organización depende de los directivos, que con su cultura y su manera de gestionar deben preparar el terreno para que este se desarrolle plenamente (QuestionPro, 2021).

Los factores que influyen en el clima laboral son (QuestionPro, 2021):

- Liderazgo flexible: Tener la capacidad de adaptarse a múltiples situaciones laborales, facilita un clima en el trabajo positivo que guiará a la empresa éxito
- Relaciones sanas: basado en el respeto y buena comunicación
- Autonomía: Tener independencia en las tareas habituales generan buen clima laboral
- Igualdad: tratar a todos los miembros de la empresa con criterios justos, evitando injusticias y envidias entre ellos
- Espacios de trabajo óptimos: Ofrecer el espacio adecuado para que el empleado desarrolle su trabajo, desde un lugar limpio, con buena iluminación, distribución de espacios, y contar con las herramientas necesarias
- Reconocimiento: En una empresa el reconocimiento del trabajo bien hecho motiva a los empleados a crear espíritu competitivo.

6.1.4 Dedicación en el trabajo

“Es el grado en que los empleados se sumergen en el trabajo, al invertir tiempo y energía en él y lo considera parte de su vida. Contar con un trabajo que tiene sentido y llevarlo a cabo satisfactoriamente son aspectos importantes de la imagen de sí mismos. Los empleados dedicados a su trabajo creen en la ética laboral, tienen necesidades de

crecimiento altas y disfrutan de la participación de la toma de decisiones. Por ello pocas veces llegan tarde o faltan, están dispuestos a trabajar largas jornadas e intentan lograr un rendimiento alto” (Fuentes, 2012, p.12).

6.1.5 Motivación en el trabajo

La motivación laboral es un factor que debe formar parte del día a día entre los empleados. A la hora de llevar a cabo un trabajo supone un cambio cualitativo, pero también una forma de mantener un ambiente agradable y proactivo.

“La motivación laboral hace referencia a la capacidad que tiene la empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así, los objetivos empresariales marcados por la organización” (Sánchez, 2013, p.1).

“Según estudios de la universidad de Warwick y de Wall Street Journal con Operen Institute for People, cuando un empleado está satisfecho con su puesto de trabajo es un 12 % más productivo y un 31% más eficiente. Se ha demostrado una relación directa entre motivación laboral y desempeño. La felicidad de los trabajadores es aspecto estratégico imprescindible para la empresa” (UP-Spain, S.F., p.1).

6.1.6 Sistemas de recompensas y satisfacción con el salario

La percepción de justicia influye la comparación social, las demandas del trabajo en sí y las habilidades del individuo y los estándares de salario de la comunidad (Robbins & Judge, 2009).

Según Robbins (citado por Rivera, 2011):

Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. (p.10)

De acuerdo con Anónimo (S.F.):

Existen dos tipos de recompensas relacionadas con la satisfacción laboral, las extrínsecas y las intrínsecas. Las recompensas extrínsecas son las que otorga la organización, según el desempeño y el esfuerzo de los empleados, por ejemplo, el sistema de salarios y políticas de ascenso que se tienen en la organización, los elogios y reconocimientos por parte del

supervisor. Las intrínsecas son las que el empleado experimenta internamente, sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho. (p.22)

En cuanto a la satisfacción en el trabajo, según Recursos Humanos (2007): “Los sueldos o salarios, incentivos y gratificaciones son la compensación que los empleados reciben por su labor” (p.1).

La administración del departamento de personal a través de esta actividad vital garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva. Varios estudios han demostrado que la compensación es la característica que probablemente sea la mayor causa de satisfacción de los empleados.

Las compensaciones sociales corrientes dentro y fuera de la organización son los principales factores que permiten al empleado establecer lo que debería ser con respecto a su salario versus lo que percibe. Es muy importante recalcar que es la percepción de justicia por parte del empleado lo que favorecerá la satisfacción.

6.2 Marco teórico

6.2.1 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es el grado de conformidad del empleado frente a su entorno y condiciones de trabajo. Es una cuestión muy importante, ya que está directamente relacionada con la marcha de la empresa, la calidad de trabajo y los niveles de rentabilidad y productividad.

En el campo organizacional, una actitud se define como: “los sentimientos y las creencias que determinan en gran parte la forma en que los empleados perciben su ambiente, su compromiso con las acciones que se pretenden, y, en última instancia, su comportamiento” (Ministerio de Salud de El Salvador, 2019, p.9) De esta manera cuando un ser humano presenta actitudes positivas respecto a determinadas circunstancias o personas mostrará siempre una actitud favorable hacia los mismos.

Por lo tanto, podemos decir que la satisfacción laboral es una actitud hacia el trabajo que es definida como el estado emocional positivo o placentero que surge de la evaluación del trabajo o experiencia laboral de una persona.

En otros casos, la satisfacción laboral se define como “la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo basada en valores desarrollados a partir de una experiencia ocupacional” (Arévalo & Mora, 2017, p.1).

Weinert (1985) destaca aspectos psicológicos tan importantes como las reacciones afectivas y cognitivas que despiertan niveles de satisfacción e insatisfacción en el trabajo. Además, aclara:

En este caso las reacciones y sentimientos del colaborador que trabaja en la organización frente a su situación laboral se consideran, por lo general como actitudes. Sus aspectos afectivos y cognitivos, así como sus disposiciones de conducta frente al trabajo, al entorno laboral, a los colaboradores, a los superiores y al conjunto de la organización son los que despiertan mayor interés (la satisfacción en el trabajo como reacciones, sensaciones y sentimientos de un miembro de la organización frente a su trabajo). (Weinert, 1985, p.297)

6.2.1.1 Factores que influyen en la satisfacción laboral

Existen factores positivos que favorecen la satisfacción laboral ya que suman a favor del bienestar y las sensaciones positivas de los empleados. Entre los factores positivos podemos encontrar: contratar a las personas adecuadas para cada puesto, crear lazos con los trabajadores, contar con un sistema de incentivos, promover el trabajo en equipo y la formación adecuada, crear espacios de descanso y desconexión, donde los empleados puedan charlar o puedan dialogar mientras toman agua o café (The Water & Coffee Company, s.f.).

Para el mismo autor los factores que influyen en sentido contrario (es decir, provocan insatisfacción laboral y sus temibles consecuencias, lo que hace que el trabajador no se sienta involucrado con el proyecto general de la empresa, cometa errores, baje la calidad de trabajo y los mejores talentos acaben marchándose a la competencia) son:

Salario bajo: para que un trabajador se sienta insatisfecho en su trabajo, es fundamental que reciba un salario alineado con su formación, experiencia, capacidad, funciones y responsabilidad. (The Water & Coffee Company, S.F., p.1)

Mala relación con los compañeros o jefes: las actitudes prepotentes y desconsideradas sobre todo por parte de los superiores, son el principal motivo de un mal ambiente laboral. (The Water & Coffee Company, S.F., p.1)

Escasa o nulas posibilidades de promoción: es necesario flexibilizar las plantillas y que las personas vean en la empresa un lugar en donde poder desarrollarse en lo personal y en lo profesional. (The Water & Coffee Company, S.F., p.1)

Malas condiciones laborales: falta de higiene en el trabajo, iluminación deficiente o espacios insuficientes, son algunos de los factores que crean malestar y fastidio en los trabajadores, impidiendo su bienestar. (The Water & Coffee Company, S.F., p.1)

Imposibilidad de conciliar la vida familiar y laboral: las empresas deben poner los medios necesarios, implantando unos horarios racionales para que las personas puedan cuidar y atender a sus familias, en especial cuando tienen a su cargo personas mayores o enfermas y niños pequeños. El equilibrio es fundamental para conseguir la satisfacción laboral. (The Water & Coffee Company, S.F., p.1)

Un empleado al que se le exige un trabajo por debajo de sus expectativas y posibilidades puede causarle frustración y sentimiento de fracaso. Pero en el caso contrario, es decir, exigirle demasiado es muy probable que le provoque excesiva presión y estrés. Estas situaciones, aunque diferentes deben siempre evitarse, pues ambos casos conducen al malestar e insatisfacción del empleado. (The Water & Coffee Company, S.F., p.1)

6.2.1.2 Teorías vinculadas a la satisfacción laboral

Algunas de las teorías vinculadas a la satisfacción laboral son:

a. Teoría factorial de Herzberg

Herzberg (1959) formuló la llamada teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de personas.

La satisfacción que es principalmente el resultado de los factores de motivación. Estos factores ayudan a aumentar la satisfacción de individuo, pero tienen poco efecto sobre la insatisfacción.

La insatisfacción es principalmente el resultado de los factores de higiene. Si estos factores faltan o son inadecuados, causan insatisfacción, pero su presencia tiene muy poco efecto en la satisfacción a largo plazo (Herzberg, 1959).

Factores de higiene

- Sueldo y beneficios
- Política de la empresa y su organización
- Relaciones con los compañeros de trabajo
- Ambiente físico
- Supervisión
- Status
- Seguridad laboral
- Crecimiento
- Madurez
- Consolidación
- Áreas

Factores de Motivación

- Logros
- Reconocimiento
- Independencia laboral
- Responsabilidad
- Promoción

b. Teoría de la jerarquía de las necesidades de Maslow

Maslow propone la “teoría de la motivación humana” la cual trata de una jerarquía de necesidades y factores que motivan a las personas, esta jerarquía identifica cinco categorías de necesidades y considera un orden jerárquico ascendente de acuerdo a su importancia para la supervivencia y la capacidad de motivación las cinco categorías de necesidades son: fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima y de auto-realización, siendo las necesidades fisiológicas las de más bajo nivel. Maslow también distingue estas necesidades en “deficitarias” (fisiológicas, de seguridad, de amor y pertenencia, de estima) y de “desarrollo del ser” (autorrealización) la diferencia distintiva entre una y otra se debe a que las “deficitarias” se

refieren a una carencia, mientras que de “desarrollo del ser” hacen referencia al quehacer del individuo. (Quintero, 2007, p.1)

Necesidades fisiológicas: Son de origen biológico y se refieren a la supervivencia del hombre; considerando necesidades básicas e incluyen cosas como: necesidad de respirar, de beber agua, de dormir, de sexo, de refugio, etc. Estas necesidades básicas deben estar satisfechas por cualquier ser humano ya que permitirán la estabilidad mínima vital. (Quintero, 2007, p.1)

Necesidades de seguridad: es un grupo de necesidades que orientan a la seguridad personal, el orden, la estabilidad y la protección. Aquí se encuentran cosas como: seguridad física, de empleo, de ingresos, familiar, de salud y contra el crimen de la propiedad personal, el tener satisfecho las necesidades de seguridad darán tranquilidad a las personas. (Quintero, 2007, p.1)

Necesidades de amor, afecto y pertenencia: Cuando las necesidades anteriores están medianamente satisfechas, la siguiente clase de necesidades contiene el amor, el afecto y la pertenencia o afiliación a un cierto grupo social y buscan superar los sentimientos de soledad: estas necesidades se presentan continuamente en la vida diaria, cuando el ser humano muestra deseos de casarse, de tener una familia, de ser parte de una comunidad, ser miembro de una iglesia o asistir a un club social. Estas necesidades son complemento de las necesidades básicas y dan satisfacción emocional a las personas. (Quintero, 2007, p.1)

Necesidad de estima: cuando las tres primeras necesidades están satisfechas, surgen las necesidades de estima, que refieren a la autoestima, el reconocimiento hacia la persona, el logro particular y el respeto hacia los demás; al satisfacer estas necesidades las personas tienden a sentirse seguras de sí mismas y valiosas dentro de una sociedad, cuando estas necesidades no son satisfechas, las personas se sienten inferiores y sin valor, Este tipo de necesidad da seguridad interior a las personas, cuando el estima es alto se ve reflejado en sus actuaciones y por ende hay mayor eficiencia y agrado por lo que hace. (Quintero, 2007, p.1)

Necesidades de auto realización: son las más elevadas encontrándose en la cima de la jerarquía; responde a la necesidad de una persona para ser y hacer lo que la persona “nació para hacer”, es decir, es el cumplimiento del potencial personal a través de una actividad específica; de esta forma una persona que está inspirada para la música debe hacer música, un artista debe pintar y un poeta debe escribir, esta necesidad da cuenta de hacer lo que se quiere, de ser autor de su propio gusto, de sentirse valorado por lo que sabe y quiere. (Quintero, 2007, p.1)

c. Teoría de la equidad J Stacy Adams

La teoría de la equidad de Stacy se centra en los sentimientos de una persona respecto al grado de equidad que percibe, en comparación con los demás colaboradores en el trabajo. Sostiene que el individuo se compara con otros compañeros laborales para ver si está siendo tratado de manera equitativa (de no ser así, se desmotiva). (Anónimo, 2010, p.1)

Cuando se percibe inequidad se genera insatisfacción, y el individuo tratara de arreglar la situación, para lo cual puede disminuir el tiempo y/o esfuerzo que dedica a su labor, o también presionando a compañeros de trabajo a que disminuya su trabajo. (Anónimo, 2010, p.1)

La teoría de la equidad abarca tres categorías: el otro, que se refiere a las personas que ocupan cargos similares dentro de la organización, también amigos, vecinos o cualquier persona con el cual el individuo tienda a compararse debido a sus vínculos personales o similitud. El sistema, se refiere a las “políticas y procedimientos organizativos de compensación, así como su administración” y la persona misma, se refiere a los niveles de aportes y resultados únicos para individuo. (Anónimo, 2010, p.1)

6.2.2 La productividad

Se entiende como productividad: “la relación entre la producción obtenida por un sistema de fabricación de bienes o servicios y los recursos utilizados para obtenerla” (Gedesco, S.F.). La productividad se puede medir de acuerdo a cada trabajo, por ejemplo, la producción anual de cada trabajador de forma cuantitativa, evaluando la eficiencia de bienes o servicios que es capaz de fabricar en un periodo determinado.

Las compañías suelen medir su productividad en número de unidades producidas por año teniendo en cuenta el número de recursos utilizados para fabricarlas, también existen empresas que miden su productividad en función al valor de los productos que comercializa.

La productividad depende de diferentes factores, entre ellos los recursos naturales, el nivel educativo de los trabajadores, la capacidad de maquinaria y tecnología, regulación laboral y normas internas de la empresa, el sector económico en el que se encuentra, el segmento al que está dirigido, etc.

Robbins & Coutler (2000) definen la productividad como: “la cantidad de bienes producidos dividido entre la cantidad de recursos para generar dicha producción” (p.39).

Además, la producción es utilizada para medir el rendimiento de maquinarias, equipos de trabajo, mano de obra y las habilidades del recurso humano.

Martínez (2007) considera que la productividad es un indicador que muestra la eficiencia de los recursos de una economía y producción de bienes y servicios, es decir recursos utilizados y recursos obtenidos, teniendo en cuenta además el recurso humano, capital económico y tecnología a disposición de la producción de bienes y servicios para el mercado.

En el caso del sector agrícola específicamente en los cultivos de fresa la producción está determinada principalmente por factores externos como el clima, el suelo, el suministro de agua, entre otros, como también la capacidad e idoneidad de los trabajadores, pues requiere de trabajo físico y de un cierto conocimiento agrícola para desarrollar la labor asignada

6.2.2.1 Factores que influyen en la productividad

Para Schroeder (2002), los factores que influyen en la productividad son el patrimonio, el desarrollo, tecnología, valores y actitudes sociales, políticas gubernamentales. Dentro de las teorías más aceptadas, existen cuatro factores determinantes en la productividad en las organizaciones; el entorno, las características de la organización, las características del trabajo, las actitudes y aptitudes de los individuos.

- El entorno: las características físicas del lugar de trabajo son vitales para la productividad laboral esperada; ya que el espacio donde se desarrolla el trabajo debe ser agradable para el trabajador.
- Las características de la organización: dentro de las características más importantes esta la cultura organizacional, la manera en que las personas se tratan entre sí, es decir el entorno laboral.
- Las características del trabajo: estas específicamente en relación con la actividad que debe desarrollar cada trabajador, este de acuerdo con lo pactado con el empleador en un contrato laboral.
- Actitudes y aptitudes de los individuos, La actitud de una persona determina en gran parte su productividad en cualquier contexto, por eso es importante promover buenas actitudes y valores que favorezcan la buena interacción con el trabajo.

6.2.2.2 Factores para mejorar la productividad

Para Bain (citado por Fuentes, 2012) existen dos factores que pueden contribuir al mejoramiento de la productividad:

a) Factores internos:

“Algunos factores internos pueden modificarse de forma más sencilla que otros, por lo tanto, se clasifican en dos grupos, duros y blandos. Los factores duros contienen los productos, tecnología, equipo y materias primas; mientras que los factores blandos incluyen mano de obra, sistemas y procedimiento de organización, dirección y métodos de trabajo” (Fuentes, 2012, p.35).

- **Factores duros**

Producto: La productividad de este factor significa el grado en el que el producto satisface las exigencias del cliente y se le puede desarrollar a través del perfeccionamiento del diseño y las especificaciones.

Planta y equipo: la productividad de este factor se puede mejorar al prestar atención a la utilización de la antigüedad y la modernización, el costo, la inversión, el equipo producido internamente, el mantenimiento y la expansión de la capacidad, el control de los inventarios, la planificación y el control de la producción entre otros.

Tecnología: la innovación tecnológica constituye una fuente importante del aumento de la productividad, ya que se puede lograr un mayor volumen de bienes y servicios, un perfeccionamiento de la calidad, la introducción de nuevos métodos de comercialización, entre otros, mediante una mayor automatización y una mejor tecnología de la información

Materiales y energía: un pequeño esfuerzo por reducir el consumo de materiales y energía puede producir notables resultados. Además, se pone énfasis en materias primas y los materiales indirectos. (Fuentes, 2012, p.35)

- **Factores blandos**

Persona: se puede mejorar la productividad de este factor para obtener la cooperación y participación de los colaboradores, por medio de una buena motivación de un adecuado

programa de sueldos y salarios, de una buena formación y educación y de programas de seguridad.

Organización y sistemas: es importante tener flexibilidad y prever los cambios de mercado y de responder a ello, estar pendientes de las nuevas capacidades de la mano de obra, las innovaciones tecnológicas, así como poseer una buena comunicación en todos los niveles.

Métodos de trabajo: se debe analizar los métodos actuales, la eliminación del trabajo innecesario y la realización del trabajo necesario con más eficacia, a través de un estudio de trabajo y de la formación profesional.

Estilos de dirección: es el responsable del uso eficaz de todos los recursos sometidos al control de la empresa, ya que influye en el diseño organizativo, las políticas del personal, la descripción del puesto de trabajo, la planificación y control operativos, las políticas de mantenimiento y compras, los costos de capital, las fuentes de capital, los sistemas de elaboración de presupuesto, las técnicas de control de costos y otros. (Fuentes, 2012, p.36)

b) Factores externos.

La productividad determina en gran parte los ingresos reales, la inflación, la competitividad y el bienestar de la población, motivo por el que las organizaciones se esfuerzan por descubrir razones veraces del crecimiento o disminución de la productividad. Dentro de estos factores se tienen los siguientes.

Ajustes estructurales: los cambios estructurales de la sociedad incluyen a menudo en la productividad nacional y de la empresa independientemente de la dirección adoptada por las compañías. Sin embargo, a largo plazo los cambios en la productividad tienden a modificar esa estructura.

Cambios económicos: el traslado de empleo de la agricultura a la industria manufacturera; el paso del sector manufacturero las industrias de servicio; y por otro lado las variaciones en la composición del capital, el impacto estructural de las actividades de investigación, el desarrollo y tecnología, las economías de escala y la competitividad industrial.

Cambios demográficos y sociales: dentro de este aspecto se destacan las tasas de mortalidad y natalidad, ya que a largo plazo tienden a repercutir en el mercado de trabajo, la incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo y los ingresos que perciben, la edad de jubilación y los valores y actitudes culturales.

Recursos naturales: comprende la mano de obra, capacidad técnica, educación, formación profesional, salud, actitudes, motivaciones y perfeccionamiento profesional, la tierra y el grado de erosión que tiene, la contaminación del suelo, la disponibilidad de tierras, la energía y su oferta, las materias primas y sus precios, así como su abundancia, en el caso del cultivo de la fresa, un factor importante y determinante para la productividad es el clima.

Administración pública e infraestructura: comprende las leyes, reglamentos o prácticas institucionales que se llevan a cabo y que repercuten directamente en la productividad. (Fuentes, 2012, p.37).

6.2.2.3 Medición de la productividad

Gaitther y Frazier (citado por Fuentes, 2012) definieron la productividad como: “la cantidad de productos y servicios realizados con los recursos utilizados” (p.32), y propusieron la siguiente medida:

$$Productividad = \frac{\text{Cantidad de productos o servicios realizados}}{\text{Cantidad de recursos utilizados}}$$

Es la medida de desempeño que abarca la consecución de metas y la proporción entre el logro de resultados y los insumos para conseguirlos

6.2.2.4 Indicadores de productividad

Koontz y Weihrich (citado por Fuentes, 2012) manifiestan que hay tres criterios utilizados de manera frecuente en la evaluación de desempeño de un sistema, los cuales se relacionan con la productividad.

a. Eficiencia

Para Koontz y Weihrich (citados por Fuentes, 2012) la eficiencia es el logro de las metas con la menor cantidad de recursos. Con lo cual la eficiencia está vinculada en la productividad.

Según Robbins & Coulter (citado por Cruz 2010), la eficiencia consiste en “obtener los mayores resultados con la mínima inversión” (p.59). Es decir hacer una tarea correctamente -referente a la acción que existe entre insumos y productos-.

b. Efectividad

Es la relación entre los resultados logrados y los resultados propuestos, permite medir el grado de cumplimiento de los objetivos planificados. De esta manera lo importante es el resultado sin importar el costo. La efectividad se vincula con la productividad a través de impactar el logro de mayores y mejores productos

c. Eficacia

Freeman (1982) expresa que: “la eficiencia es el grado de congruencia entre objetivos organizacionales y resultados observables. La eficacia está bien definida, solo si tanto los objetivos como los resultados, están bien definidos y la comparación entre los dos, es significativa” (p.12).

Por otro lado, Drucker (1978) menciona que la tarea administrativa es optimizar el rendimiento de los recursos: “la eficacia es la base del éxito: la eficiencia es una condición mínima para sobrevivir después de que se ha logrado el éxito. La eficiencia se preocupa por hacer bien las cosas. La eficacia de hacer las cosas que corresponde” (p.33).

7. DISEÑO METODOLÓGICO

7.1 Población y muestra

La población corresponde a los colaboradores de los cultivos de fresa del municipio de Subachoque Cundinamarca

La muestra corresponde a 22 colaboradores del cultivo de fresa en fresco de la vereda Santa Bárbara del municipio de Subachoque Cundinamarca.

Tabla 2. Promedio numérico de respuestas por edad y escolaridad

GÉNERO	EDAD				ESCOLARIDAD			
	18-25	26-35	36-45	MAS DE 45	PRIMARIA	BACHILLERATO	TECNIC O-TECNOLOGICO	UNIVERSITARIO
MASCULINO	9	1	5	1	13	2	0	1
FEMENINO	1	2	2	1	5	1	0	0
TOTAL	10	3	7	2	18	3	0	1

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior muestra el número de trabajadores distribuido entre género, demostrando la edad y el nivel de escolaridad.

7.2. Técnica e instrumentos de recolección

7.2.1 Técnica

- **Encuesta:** se aplicó una encuesta de satisfacción laboral a los colaboradores del cultivo, tomando como base algunos aspectos del instrumento: “*cuestionario de satisfacción laboral del personal de administración y servicios Curso 2004-2005 de la Universidad de Salamanca*”, para estructurar la encuesta; sin embargo se formularon las preguntas de acuerdo a las necesidades y características del trabajo que se realiza en el cultivo con la finalidad de evaluar su nivel de satisfacción, para lo cual se utilizó la escala Likert.

Nivel de clasificación	Calificación
Alto	5
Medio	3
Bajo	1

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN LABORAL

Fecha _____

Género: Masculino () Femenino () otro ()

Edad: 18 a 25 años () 26 a 35 () 36 a 45 () más de 45 ()

Nivel escolaridad: primaria () bachillerato () técnico- tecnológico () universitario ()

Apreciado colaborador, la siguiente encuesta busca medir la satisfacción laboral del personal del cultivo de fresa en fresco de la **Finca Zarzamora**, de la vereda Santa Bárbara del municipio de Subachoque, para identificar oportunidades de mejora.

Lo invitamos a que lea atentamente cada una de las preguntas y marque con una **X**, la opción con la que más se identifique. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y para fines académicos.

No	PUESTO DE TRABAJO	ALTO (5)	MEDIO (3)	BAJO (1)
1	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?			
2	¿Su trabajo permite que haga buen uso de sus competencias y habilidades?			
3	¿Se siente productivo cuando realiza su trabajo?			
	FACTORES MOTIVACIONALES			
4	¿Su jefe lo motiva constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva?			
5	¿Cuándo se plantea un cambio su jefe lo motiva a usted y a los demás trabajadores a que se comprometan y participen activamente de este?			
6	¿En general, las condiciones salariales son satisfactorias?			
7	¿En general, el horario laboral es satisfactorio?			

	AMBIENTE DE TRABAJO E INTERACCION CON LOS COMPAÑEROS			
8	¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?			
9	¿Las jornadas de integración y bienestar (actividades de compartir) implementadas por su empleador son satisfactorias?			
10	¿Su superior inmediato lo trata con respeto?			
	CAPACITACIÓN			
11	¿Recibe capacitación para que pueda asumir nuevas responsabilidades?			
12	¿Conoce los objetivos del cultivo a corto y largo plazo?			
13	¿Conoce los protocolos de emergencia (botiquín, rutas de evacuación, puntos de encuentro) de su lugar de trabajo?			
14	¿Recibe capacitación para desempeñarse en el puesto de trabajo y para el manejo adecuado de herramientas, insumos y equipos?			
15	¿Conoce el reglamento interno del cultivo?			
16	¿Recibe orientación de prevención en bioseguridad frente a la actual pandemia?			
	CONDICIONES AMBIENTALES, INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS			
17	¿Se le brinda los recursos materiales necesarios para el buen rendimiento de sus funciones, indumentaria (uniforme y elementos de protección)?			
18	¿Las condiciones del espacio físico de trabajo son adecuadas (unidades sanitarias, implementos de higiene personal y aseo)?			
19	¿Las pausas activas son adecuadas dentro de su jornada laboral?			

20	¿Se implementa en el cultivo un adecuado protocolo de desinfección para prevenir el Sars Covid-19?			
----	--	--	--	--

Si tiene alguna observación o comentario adicional, en este espacio puede compartirlo con nosotros. **Muchas gracias.**

7.2.2 Análisis documental:

Se analizó los reportes de productividad correspondiente al periodo del 7 julio al 3 agosto de 2020 que demuestra la evaluación de la productividad en el cultivo

Como instrumento se utilizó el análisis de la recolección de datos para determinar la productividad de los trabajadores en función de los niveles de productividad relacionados en labor realizada vs tiempo establecidos por el administrador.

Basado en los resultados de la encuesta de satisfacción y los reportes de productividad, se realizó una encuesta abierta a 4 colaboradores con mejor desempeño, para establecer cuáles eran sus necesidades y los aspectos que le permiten tener un mayor nivel de satisfacción y mejor desempeño para realizar una propuesta de mejora.

7.3 Procedimiento

Método: Se utilizó el método analítico para efectuar el análisis de la información de las tablas estadísticas y de los gráficos.

8. RESULTADOS Y ANÁLISIS

8.1 Encuesta del nivel de satisfacción laboral

A continuación se presentará los resultados obtenidos de la encuesta de satisfacción aplicada a los 22 colaboradores del cultivo, está contempla cinco aspectos primordiales: puesto de trabajo, factores motivacionales, ambiente de trabajo e interacción con los compañeros, capacitación y condiciones ambientales, infraestructura y recursos, repartidos en 20 preguntas, cuyo objetivo es medir el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.

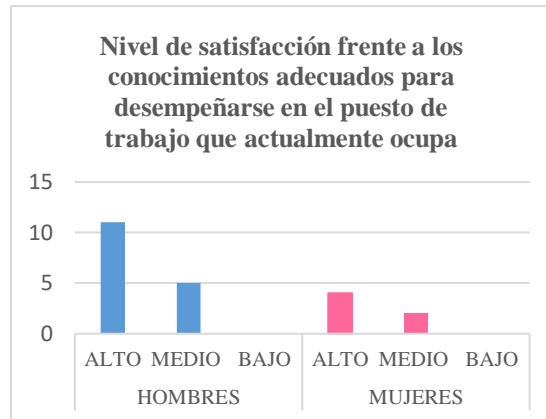
1. Puesto de trabajo

Tabla 3. Nivel de satisfacción frente a los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto de trabajo que ocupa actualmente

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	15	68
MEDIO	7	32
BAJO	0	0

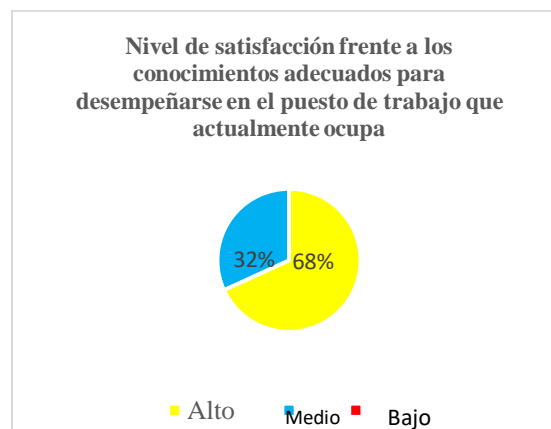
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 1



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 2



Fuente: elaboración propia.

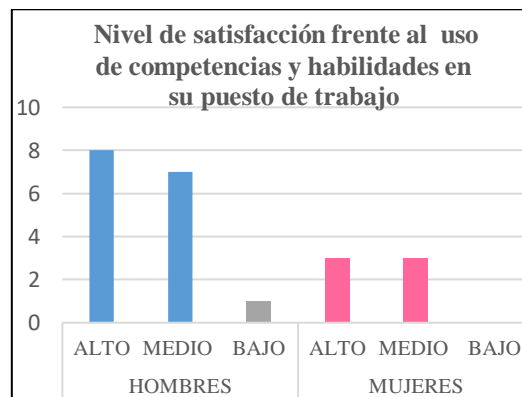
El nivel de satisfacción que manifiestan los colaboradores encuestados corresponde a un 68 % alto, un 32% medio, mientras que ni los hombres ni las mujeres presentan un nivel de satisfacción bajo.

Tabla 4. Nivel de satisfacción frente al uso de competencias y habilidades en su puesto de trabajo

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	11	50
MEDIO	10	45
BAJO	1	5
TOTAL	22	100

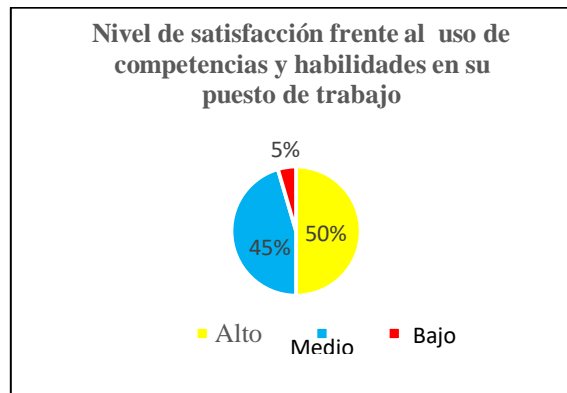
Fuente: elaboración propia

Gráfica 3



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 4



Fuente: elaboración propia.

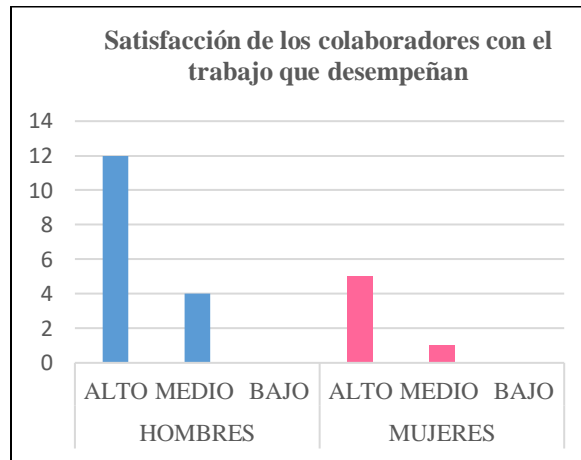
El 50 % de los colaboradores se siente satisfecho frente al uso de sus competencias y habilidades para desempeñarse en su puesto de trabajo, el 45% medianamente satisfecho y solo el 5 % de los hombres manifiesta un bajo nivel de satisfacción.

Tabla 5. Satisfacción de los colaboradores con el trabajo que desempeñan

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	17	77
MEDIO	5	23
BAJO	0	0
TOTAL	22	100

Fuente: elaboración propia.

Gráfica 5



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 6



Fuente: elaboración propia.

El 77% de los colaboradores manifiesta alto nivel de satisfacción con el trabajo que desempeña, el 23% medianamente satisfecho y ni hombres ni mujeres se sienten insatisfechos.

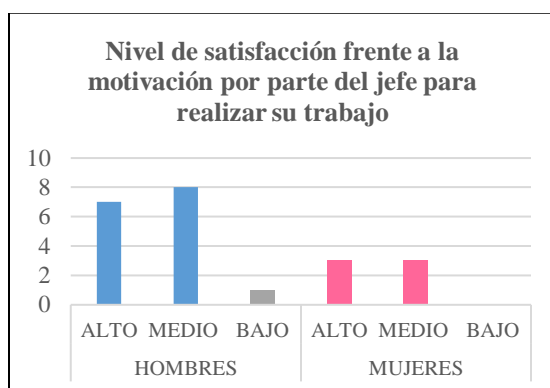
2. Factores motivacionales

Tabla 6. Nivel de satisfacción frente a la motivación por parte del jefe para realizar su trabajo

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	10	45
MEDIO	11	50
BAJO	1	5
TOTAL	22	100

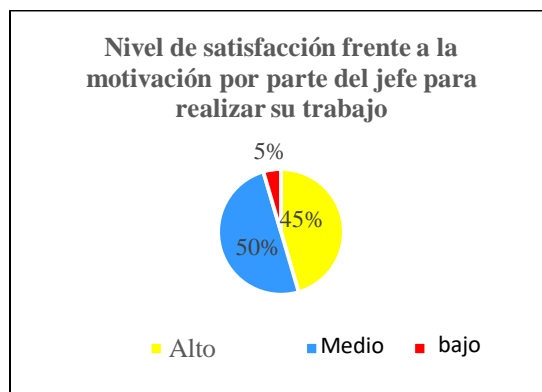
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 7



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 8



Fuente: elaboración propia.

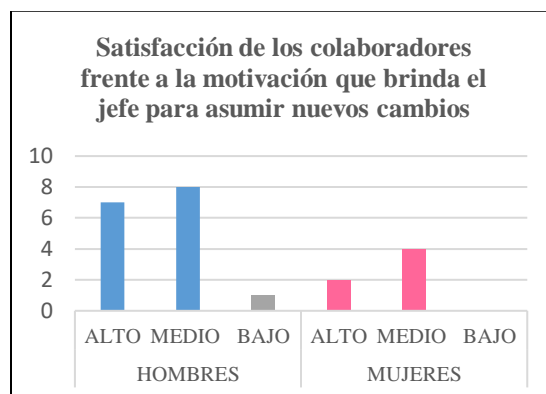
La mitad de los colaboradores del cultivo manifiesta sentirse satisfechos con la motivación para realizar su trabajo que les brinda su jefe inmediato, mientras que el 45 % se sienten medianamente satisfechos y solo un 5% de los hombres no se sienten motivados

Tabla 7. Satisfacción de los colaboradores frente a la motivación que brinda el jefe para asumir nuevos cambios

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	9	40
MEDIO	12	55
BAJO	1	5
TOTAL	22	100

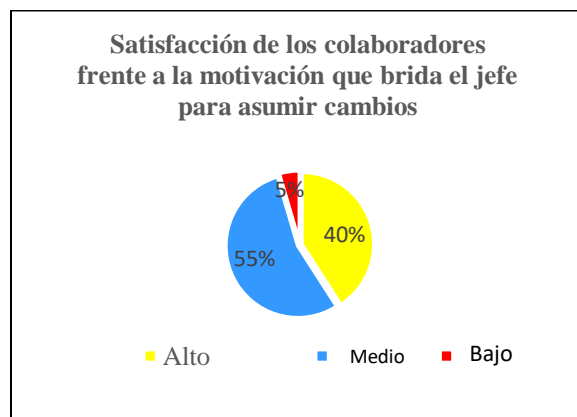
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 9



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 10



Fuente: elaboración propia.

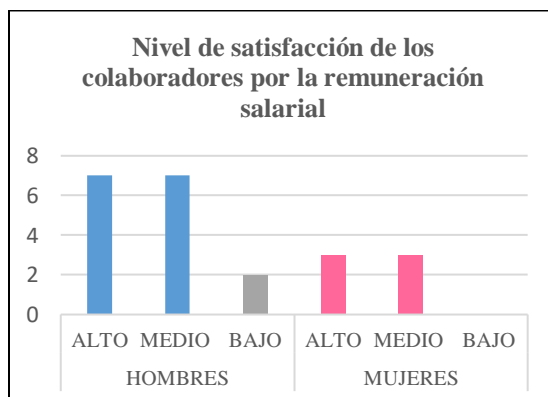
La gráfica representa que cuando hay cambios más de la mitad de los colaboradores no sienten motivación por parte de su jefe ya que el 55% de ellos manifiesta estar medianamente satisfechos, mientras un 40 % satisfecho y solo un 5% de los hombres se sienten insatisfecho

Tabla 8. Nivel de satisfacción de los colaboradores frente a la remuneración salarial

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	10	45
MEDIO	10	45
BAJO	2	10
TOTAL	22	100

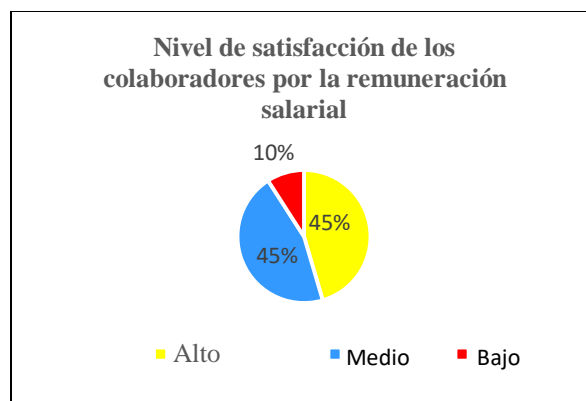
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 11



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 12



Fuente: elaboración propia.

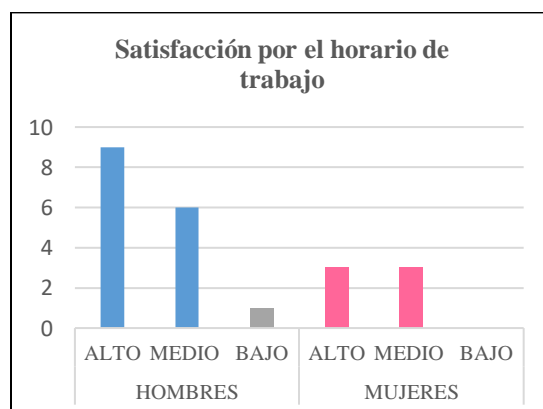
Frente a la remuneración salarial tanto hombres como mujeres manifestaron un 45% de satisfacción en el nivel alto y medio y solo el 10 % bajo nivel de satisfacción

Tabla 9. Satisfacción por el horario de trabajo

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	12	55
MEDIO	9	40
BAJO	1	5
TOTAL	22	100

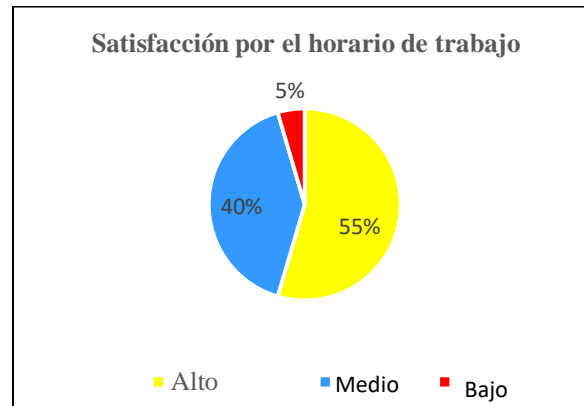
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 13



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 14



Fuente: elaboración propia.

El nivel de satisfacción de los empleados frente al horario laboral refleja que 55% de ellos se sienten satisfechos, el 40% medianamente satisfechos y solo el 5% insatisfechos. También podemos ver que ninguna mujer está insatisfecha.

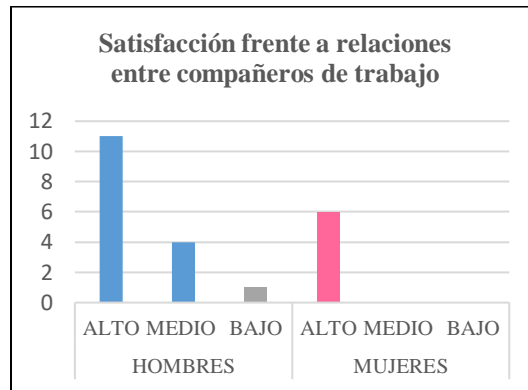
3. Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros

Tabla 10. Satisfacción frente a las relaciones entre compañeros de trabajo

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	17	77
MEDIO	4	18
BAJO	1	5
TOTAL	22	100

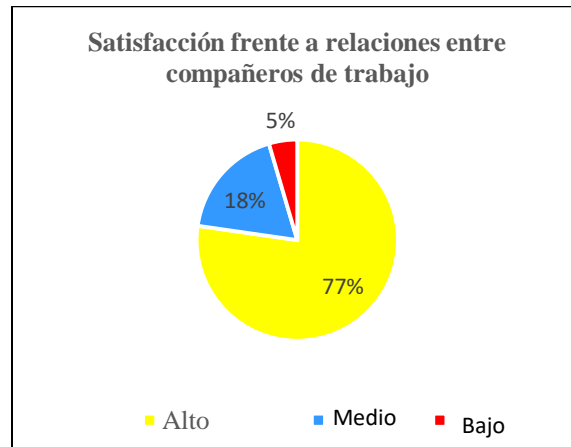
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 15



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 16



Fuente: elaboración propia.

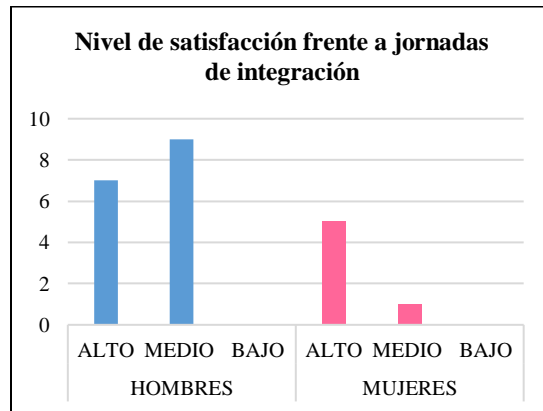
Esta pregunta refleja el buen ambiente laboral que se percibe en el cultivo, pues el 77% del total de los trabajadores manifiestan estar satisfechos en la relación con sus compañeros, solamente un 5% que no perciben esa buena relación. Algo para destacar es que el 5% de las personas que no se sienten a gusto son hombres.

Tabla 11. Nivel de satisfacción frente a las jornadas de integración

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	12	55
MEDIO	10	45
BAJO	0	0
TOTAL	22	100

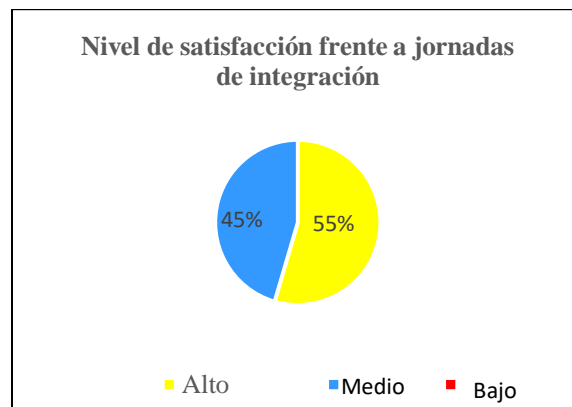
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 17



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 18



Fuente: elaboración propia.

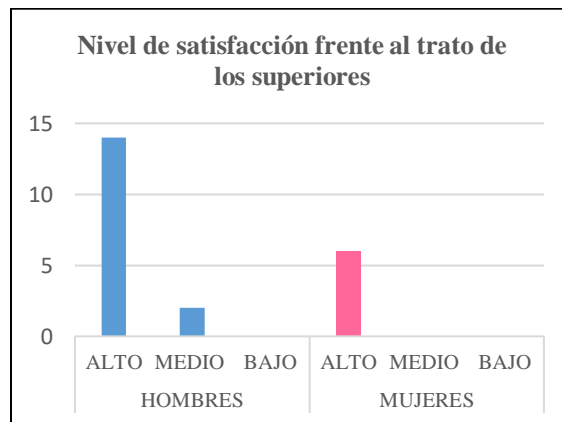
En la gráfica es posible ver que el 55% de los colaboradores se siente satisfecho frente a las jornadas de integración, mientras que el 45% presenta un nivel de satisfacción medio, ningún trabajador respondió bajo nivel.

Tabla 12. Nivel de satisfacción frente al trato de los superiores

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	20	91
MEDIO	2	9
BAJO	0	0
TOTAL	22	100

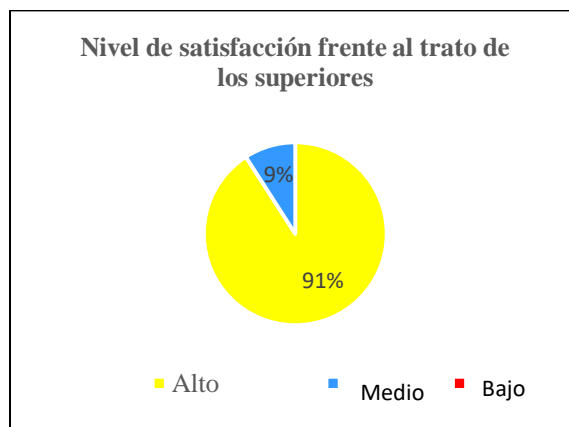
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 19



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 20



Fuente: elaboración propia.

Esta pregunta refleja que la mayoría de los trabajadores con un 91% se siente satisfecho frente al trato de sus superiores y solo un 9% medianamente satisfecho, mientras que ningún colaborador califico con bajo nivel de satisfacción.

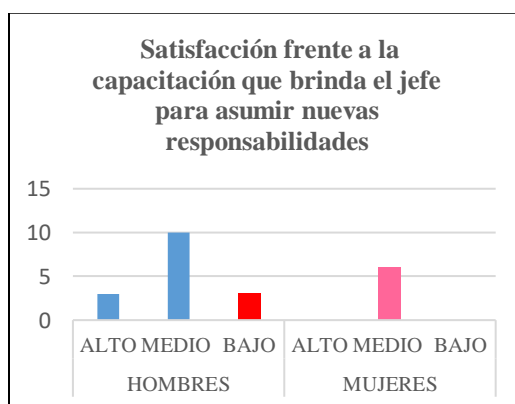
4. Capacitación

Tabla 13. Satisfacción frente a la capacitación que brinda el jefe para asumir nuevas responsabilidades

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	3	14
MEDIO	16	72
BAJO	3	14
TOTAL	22	100

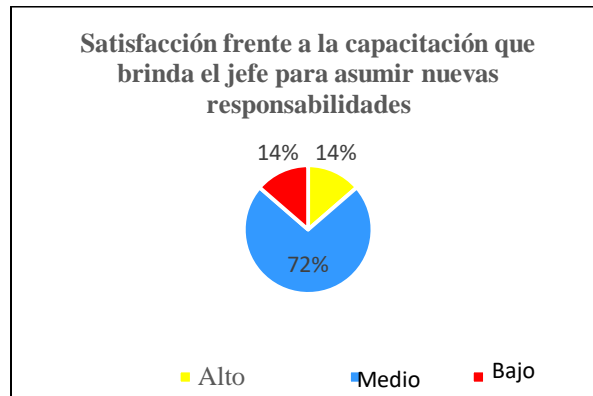
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 21



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 22



Fuente: elaboración propia.

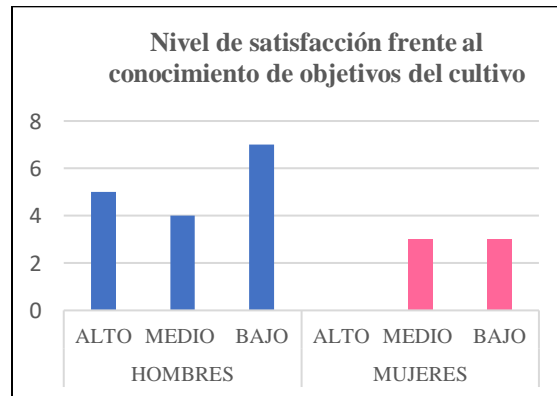
La grafica indica que más de la mitad de los trabajadores, con un 72% se siente medianamente satisfecho para asumir nuevas responsabilidades, mientras que el 14 % de los colaboradores manifiesta un nivel alto de satisfacción al igual que los que respondieron bajo nivel de satisfacción.

Tabla 14. Nivel de satisfacción frente al conocimiento de los objetivos del cultivo

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	5	23
MEDIO	7	32
BAJO	10	45
TOTAL	22	100

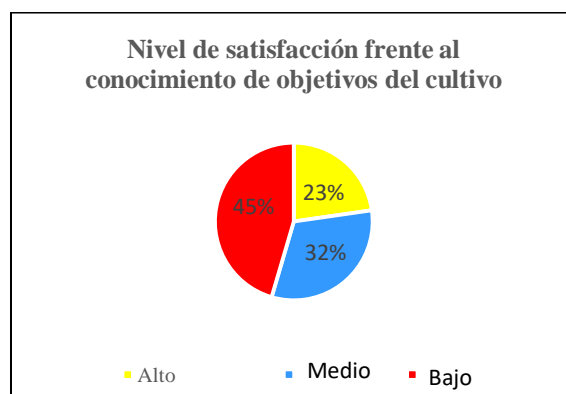
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 23



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 24



Fuente: elaboración propia.

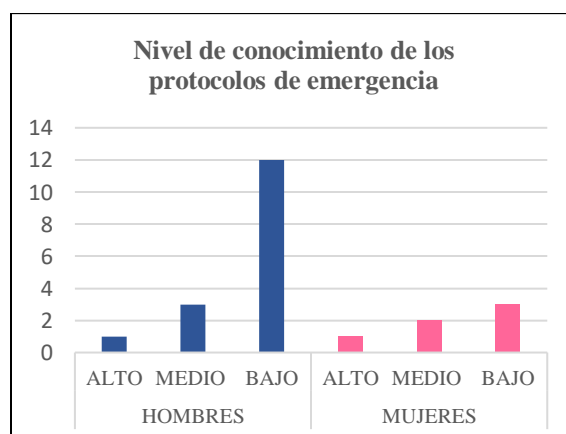
Esta pregunta representa el nivel de satisfacción de los colaboradores frente a los objetivos que tiene se tienen en el cultivo, el 45% desconocen los objetivos, el 32% medianamente y el 23% sienten satisfacción frente este aspecto.

Tabla 15. Nivel de conocimiento de los protocolos de emergencia

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	2	9
MEDIO	5	23
BAJO	15	68
TOTAL	22	100

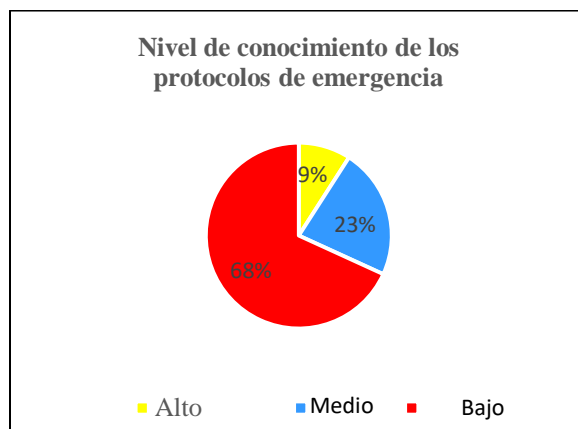
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 25



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 26



Fuente: elaboración propia.

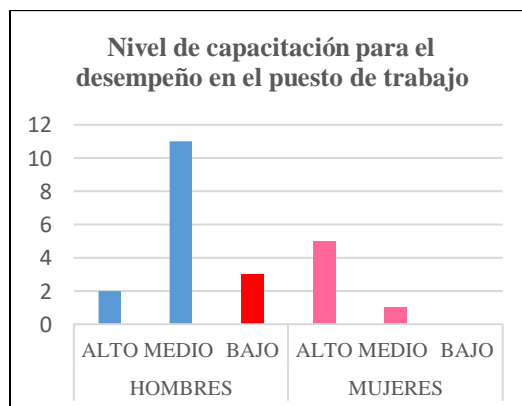
Frente al conocimiento de los protocolos de emergencia el 9% de los trabajadores manifiesta estar satisfecho, el 23% medianamente satisfecho y tanto hombres como mujeres se sienten insatisfechos en un 68%.

Tabla 16. Nivel de capacitación para el desempeño del puesto de trabajo

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	7	31
MEDIO	12	55
BAJO	3	14
TOTAL	22	100

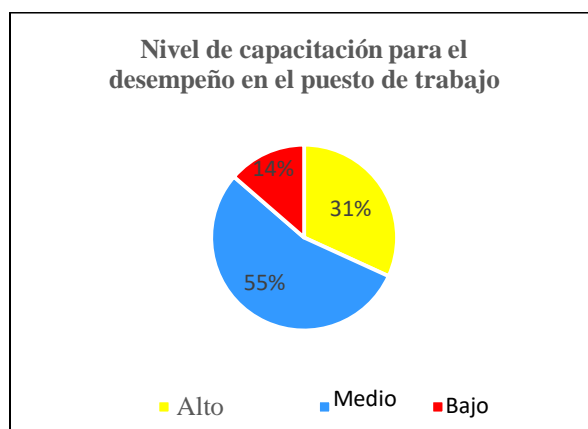
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 27



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 28



Fuente: elaboración propia.

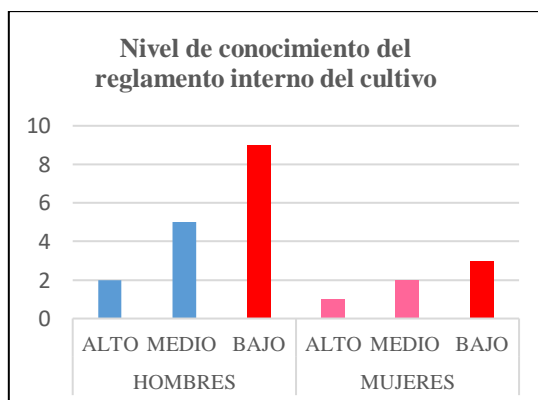
Frente al nivel de capacitación para el desempeño en el puesto de trabajo el nivel de satisfacción lo manifestaron así: el 31% se siente satisfecho, el 55% medianamente satisfecho y solo el 14 % insatisfecho, ninguna mujer respondió bajo

Tabla 17. Nivel de conocimiento del reglamento interno del cultivo

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	3	14
MEDIO	7	31
BAJO	12	55
TOTAL	22	100

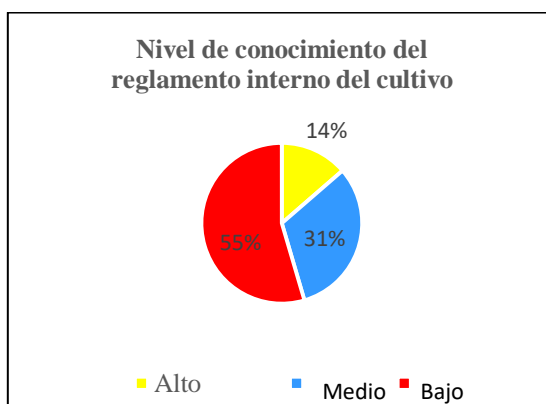
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 29



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 30



Fuente: elaboración propia.

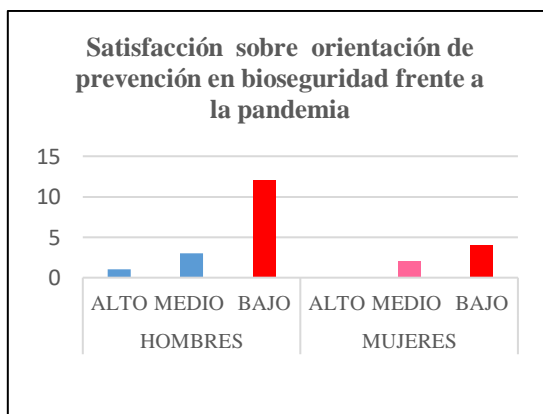
Frente al conocimiento del reglamento interno tanto hombres como mujeres con un 55% manifestaron un nivel de satisfacción bajo, ya que desconoce dicho reglamento, el 31% manifiesta un nivel medio de satisfacción y solo el 14 % manifiesta satisfacción.

Tabla 18. Satisfacción sobre orientación de prevención en bioseguridad frente a la pandemia

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	1	5
MEDIO	5	22
BAJO	16	73
TOTAL	22	100

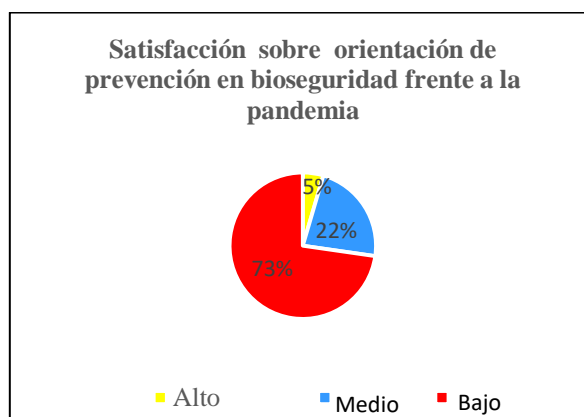
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 31



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 32



Fuente: elaboración propia.

Debido a las circunstancias se implementó esta pregunta y podemos ver que el nivel de satisfacción frente a las orientaciones en bioseguridad para la prevención de la pandemia es muy bajo ya que el 73% mencionaron estar insatisfechos, el 22% se siente medianamente satisfecho y solo el 5 % respondió alto.

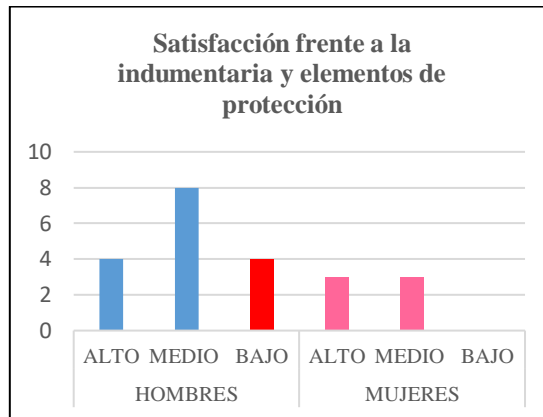
5. Condiciones ambientales, infraestructura y recursos

Tabla 19. Satisfacción frente a la indumentaria y elementos de protección

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	7	32
MEDIO	11	50
BAJO	4	18
TOTAL	22	100

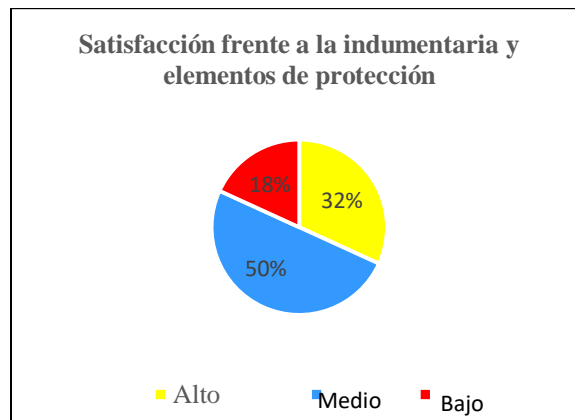
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 33



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 34



Fuente: elaboración propia.

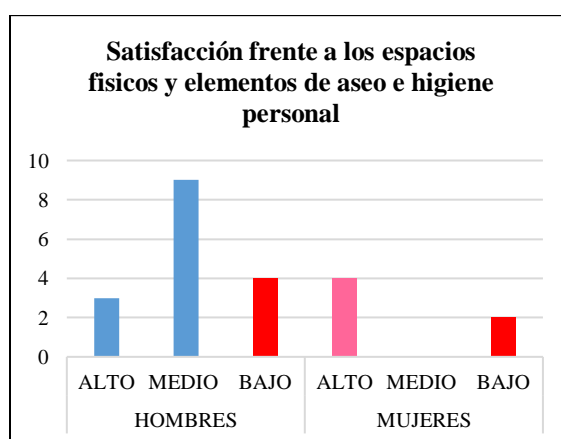
El 32% de los trabajadores manifiesta un nivel alto de satisfacción al sentirse seguros con la indumentaria y los elementos de protección y el 50% responde medianamente satisfechos y el 18% insatisfechos, así que se debe mejorar este punto para poder garantizar que los empleados se sientan más protegidos

Tabla 20. Satisfacción frente a los espacios físicos y elementos de aseo e higiene personal

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	7	32
MEDIO	9	50
BAJO	6	18
TOTAL	22	100

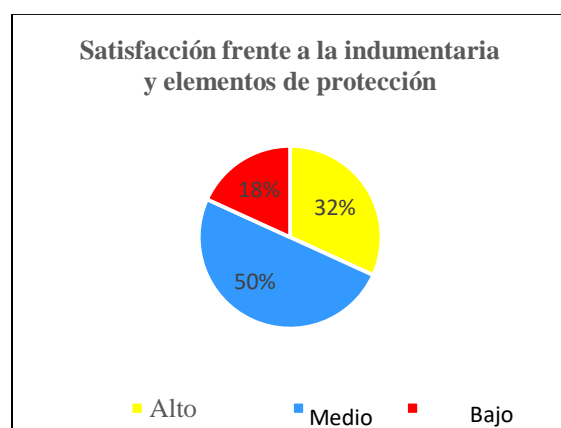
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 35



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 36



Fuente: elaboración propia.

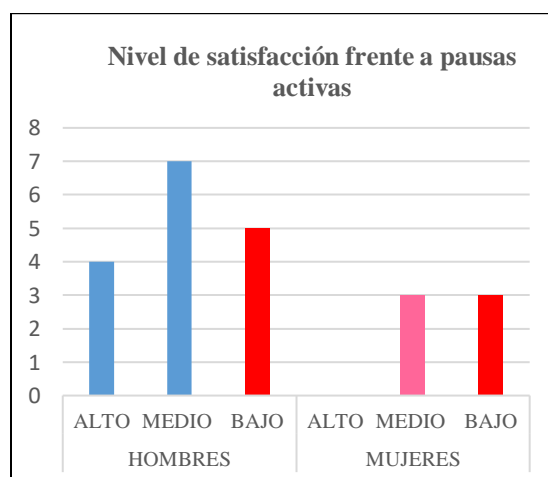
En esta pregunta se evidencia un nivel medio frente a los elementos de aseo general y los espacios físicos.

Tabla 21. Nivel de satisfacción frente a pausas activas

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	4	18
MEDIO	10	45
BAJO	8	37
TOTAL	22	100

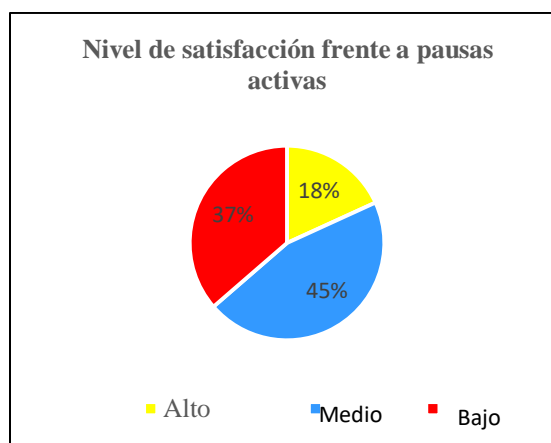
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 37



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 38



Fuente: elaboración propia.

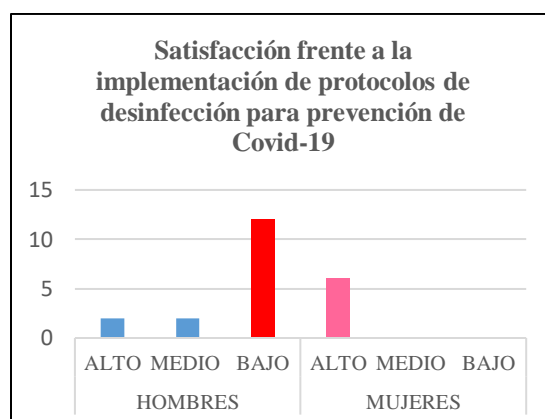
Esta grafico nos permite ver que 37% los colaboradores manifiestan insatisfacción frente a las pausas activas, el 45% medianamente satisfechos y solo el 18% califica un nivel alto de satisfacción, en cuanto a las mujeres ninguna manifiesta nivel alto.

Tabla 22. Satisfacción frente a la implementación de protocolos para la prevención del Covid-19

Nivel de satisfacción	No empleados	%
ALTO	8	36
MEDIO	2	9
BAJO	12	55
TOTAL	22	100

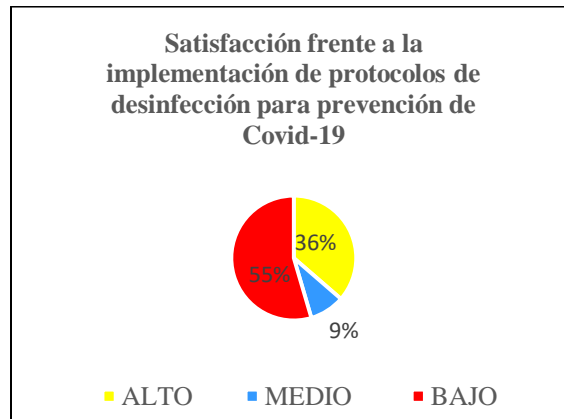
Fuente: elaboración propia.

Gráfica 39



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 40

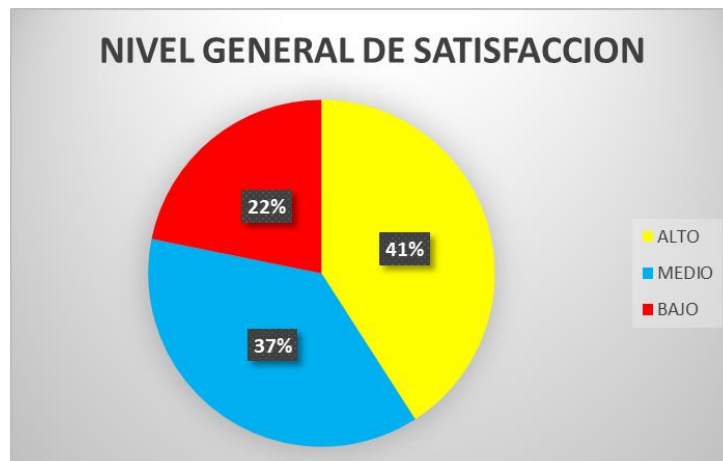


Fuente: elaboración propia.

Esta pregunta es sumamente importante, pues es lo un reflejo de lo que se está viviendo hoy día y seguramente los trabajadores se sienten vulnerables frente a su seguridad y su salud. Ello permite concluir ya que el 55% de los colaboradores siente insatisfacción en cuanto a la implementación de protocolos de desinfección para la prevención del Covid-19, el 9% responde un nivel medio y el 36% un nivel alto de satisfacción, son las mujeres quienes manifiestan un nivel de satisfacción alto.

8.1.1 Nivel general de la satisfacción

Para realizar el análisis de la satisfacción laboral, se tuvo en cuenta los resultados de la encuesta de satisfacción aplicada a los 22 colaboradores del cultivo de fresa en fresco en la finca Zarzamora, vereda Santa Bárbara, municipio de Subachoque, esta consta de 20 preguntas con tres opciones de respuesta, alto, medio o bajo a partir de los siguientes aspectos:



- Puesto de trabajo
- Factores motivacionales
- Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros
- Capacitación
- Condiciones ambientales, infraestructura y recursos

Teniendo en cuenta las respuestas dadas por los colaboradores se realizaron tres análisis:

1. El primer análisis que se realizó fue medir el nivel general de satisfacción que tienen los trabajadores frente al porcentaje total de respuestas dadas de acuerdo a la escala: alto, medio, bajo y el nivel de satisfacción de hombre y mujeres.

Gráfica 41. Consolidación final de la encuesta

NIVEL GENERAL DE SATISFACCION			
NIVEL	ALTO	MEDIO	BAJO
NÚMERO	180	164	96
RESPUESTAS			
PORCENTAJE	41%	37%	22%

Fuente: elaboración propia.

Gráfica 42

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a los datos arrojados por la encuesta de satisfacción y reflejados en la tabla y gráfica podemos observar que el nivel de **satisfacción general** de los colaboradores corresponde a un 41% alto, un 37% medio y un 22% bajo

Tabla 23. Estudio de satisfacción por género según el aspecto

ANÁLISIS ENCUESTA DE SATISFACCIÓN POR GÉNERO

ASPECTO	HOMBRES			MUJERES		
	ALTO	MEDIO	BAJO	ALTO	MEDIO	BAJO
Puesto de trabajo	9.5%	6%	0.5%	3.7%	2.2%	0
factores motivacionales	7.5%	7.5%	1.2%	2.7%	3.2%	0
ambiente de trabajo e interacción con los compañeros	9.3%	5%	0.3%	5.0%	0.3%	0
capacitación	2.3%	4%	7.1%	1.1%	2.1%	2.1%
condiciones ambientales, infraestructura y recursos	3.2%	6.5%	6.2%	3.2%	1.2%	1.2%
TOTAL	31.8%	29%	15.3%	15.8%	9%	3.3%

Fuente: elaboración propia.

De acuerdo a la tabla anterior se puede evidenciar que del total de las preguntas el 31.8% de los hombres manifiestan un nivel alto de satisfacción, el 29% medio y el 15.3% bajo, mientras que las mujeres responden que el 15.8% están satisfechas, el 9% medianamente satisfechas y el 3.3% insatisfechas.

De otro lado, se evidencia que tanto hombres como mujeres presentan un nivel alto de satisfacción es en puesto de trabajo y en ambiente e interacción con los demás.

El segundo corresponde al análisis realizado a cada uno de los aspectos que integran el cuerpo de la encuesta y posteriormente la revisión de las preguntas que arrojaron nivel de satisfacción bajo.

8.1.2 Análisis por aspecto de satisfacción

ASPECTO: PUESTO DE TRABAJO

Tabla 24. Promedio de respuestas en nivel de satisfacción por puesto de trabajo

ASPECTO	PREGUNTA	NIVEL DE SATISFACCIÓN		
		ALTO	MEDIO	BAJO
PUESTO DE TRABAJO	¿Posee los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa?	15	7	
	¿Su trabajo permite que haga buen uso de sus competencias y habilidades?	11	10	1
	¿Se siente productivo cuando realiza su trabajo?	17	5	
	Número de respuestas	43	22	1
	Porcentaje	43%	37%	20%

Fuente: elaboración propia.



De acuerdo a la tabla y gráfico representados se evidencia que el 65% de los colaboradores está satisfecho frente al aspecto puesto de trabajo, el 33% medianamente satisfecho y el 2 % insatisfecho

Aspecto: factores motivacionales:

Tabla 25. Aspectos motivacionales que generan un buen ambiente de trabajo dentro del cultivo

ASPECTO	PREGUNTA	NIVEL DE SATISFACCIÓN		
		ALTO	MEDIO	BAJO
FACTORES MOTIVACIONALES	¿Su jefe lo motiva constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva?	10	11	1
	¿Cuándo se plantea un cambio su jefe lo motiva a usted y a los demás trabajadores a que se comprometan y participen activamente de este?	9	12	1
	¿En general, las condiciones salariales son satisfactorias?	10	10	2
	¿En general, el horario laboral es satisfactorio?	12	9	1
	No respuestas	41	42	5

Porcentaje 46% 48% 6%

Fuente: elaboración propia.

Gráfica 43



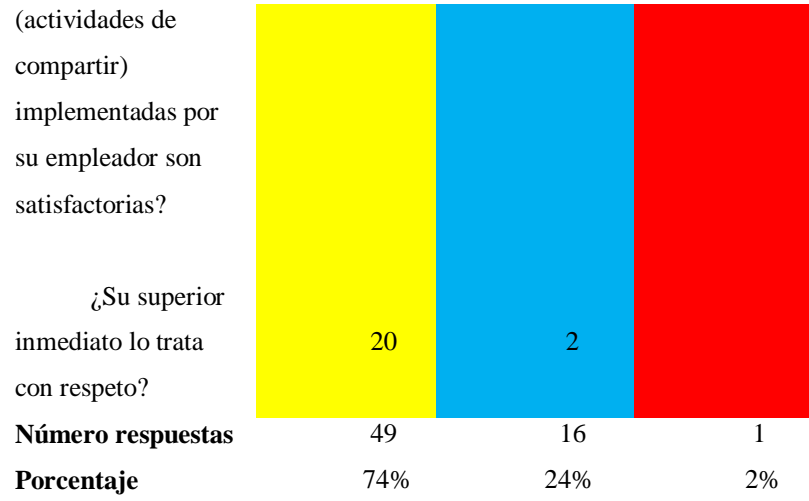
Fuente: elaboración propia.

Frente a los factores motivacionales se puede apreciar que los trabajadores manifiestan un nivel de satisfacción medio con un porcentaje de 48%, un nivel alto con 46% y tan solo un 6 % sienten poca motivación por parte de su jefe

Aspecto: ambiente de trabajo e interacción con los compañeros

Tabla 26. Consolidado del ambiente de trabajo que se genera dentro del puesto de trabajo

ASPECTO	PREGUNTA	NIVEL DE SATISFACCIÓN		
		ALTO	MEDIO	BAJO
AMBIENTE DE TRABAJO E INTERACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS	¿Mantiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo?	17	4	1
	¿Las jornadas de integración y bienestar	12	10	



Fuente: elaboración propia.

Gráfica 44



Fuente: elaboración propia.

En el aspecto ambiente de trabajo e interacción los compañeros el nivel de satisfacción es alto ya que el 74% de los trabajadores manifiesta tener buenas relaciones con sus compañeros de trabajo y respeto de parte de su jefe, solamente el 2% se siente insatisfecho.

Aspecto: capacitación

Tabla 27. Nivel de satisfacción frente a la capacitación

PREGUNTA	NIVEL DE SATISFACCIÓN		
	ALTO	MEDIO	BAJO

CAPACITACIÓN	¿Recibe capacitación para que pueda asumir nuevas responsabilidades?	3	16	3
	¿Conoce los objetivos del cultivo a corto y largo plazo?	5	7	10
	¿Conoce los protocolos de emergencia (botiquín, rutas de evacuación, puntos de encuentro) de su lugar de trabajo?	2	5	15
	¿Recibe capacitación para desempeñarse en el puesto de trabajo y para el manejo adecuado de herramientas, insumos y equipos?	7	12	3
	¿Conoce el reglamento interno del cultivo?	3	7	12
	¿Recibe orientación de prevención en bioseguridad frente a la actual pandemia?	1	5	16
	No respuestas	21	52	59
	Porcentaje	16%	36%	45%

Fuente: elaboración propia.

Gráfica 45



Fuente: elaboración propia.

El 45% de los encuestados manifiesta un nivel de satisfacción bajo frente al aspecto capacitación ya que la mayoría siente que no recibe capacitación alguna, mientras que el 39% de ellos refiere estar medianamente satisfechos y solo un 16% siente que recibe capacitación para fortalecer su labor.

Tabla 28. Nivel de satisfacción frente a las condiciones ambientales

ASPECTO	PREGUNTA	NIVEL DE SATISFACCIÓN		
		ALTO	MEDIO	BAJO
CONDICIONES AMBIENTALES, INFRAESTRUCTURA Y RECURSOS	¿Se le brinda los recursos materiales necesarios para el buen rendimiento de sus funciones, indumentaria (uniforme y elementos de protección)?	7	11	4
	¿Las condiciones del espacio físico de trabajo son adecuadas (unidades sanitarias, implementos de higiene personal y aseo)?	7	9	6
	¿Las pausas activas son adecuadas dentro su jornada laboral?	4	10	8
	¿Se implementa en el cultivo un adecuado protocolo de desinfección para prevenir el Covid-19?	8	2	12
	No respuestas	26	32	30
Porcentaje	30%	36%	34%	

Fuente: elaboración propia.

Gráfica 46



Fuente: elaboración propia.

En cuanto al aspecto condiciones ambientales, infraestructura y recursos se puede evidenciar un resultado parejo en las respuestas de los encuestados ya que el 36% manifestó que se siente un nivel de satisfacción media, el 34% baja y el 30% alta

El tercer análisis corresponde a las respuestas dadas por los colaboradores en las preguntas con nivel de satisfacción medio y bajo para determinar en qué aspectos presentan más insatisfacción y de esta manera plantear un plan de mejora, de acuerdo a la siguiente tabla.

Tabla 29. Nivel de satisfacción por pregunta

RESUMEN SATISFACCION POR PREGUNTA			
NO			
PREGUNTA	ALTO	MEDIO	BAJO
1	68%	32%	0%
2	50%	45%	5%
3	77%	23%	0%
4	45%	50%	5%
5	40%	55%	5%
6	45%	45%	10%

7	55%	40%	5%
8	77%	18%	5%
9	55%	45%	0%
10	91%	9%	0%
11	14%	72%	14%
12	23%	32%	45%
13	9%	23%	68%
14	31%	55%	14%
15	14%	31%	55%
16	5%	22%	73%
17	32%	50%	18%
18	32%	50%	18%
19	18%	45%	37%
20	36%	9%	55%

Fuente: elaboración propia.

Nivel bajo: 12, 13,16 que corresponde al aspecto capacitación

Y la pregunta 20 que corresponde al aspecto condiciones ambientales, infraestructura y recursos.

Nivel medio: 4,5 corresponde al aspecto factores motivacionales, la pregunta 11 correspondiente al aspecto ambiente e interacción con mis compañeros y las preguntas 17,18 correspondiente a condiciones ambientales, infraestructura y recursos.

De esta manera se realiza un análisis de las preguntas con calificación menor.

Pregunta 12: ¿Conoce los objetivos del cultivo a corto y largo plazo?

Se llegó a la conclusión de que los colaboradores han respondido una baja calificación a esta pregunta. En su mayoría manifiesta no tener conocimiento de los objetivos, lo que representa una falencia importante a corregir ya que el hecho de que todas las personas tengan en cuenta cuales son las metas se va a trabajar en equipo por llegar a dichas metas.

Pregunta 13: ¿Conoce los protocolos de emergencia (botiquín, rutas de evacuación, puntos de encuentro) de su lugar de trabajo?

En esta pregunta la mayoría de los colaboradores manifestaron no conocer protocolos de emergencia, otro factor clave a mejorar para generar en los colaboradores la sensación de seguridad en el trabajo, además es importante ser prevenidos ante cualquier adversidad.

Pregunta 16: ¿Recibe orientación de prevención en bioseguridad frente a la actual pandemia?

Se puede deducir que no se ha hecho un trabajo de capacitación para enfrentar las condiciones de pandemia que se está enfrentando. Es importante que todos los colaboradores tengan los mayores cuidados posibles para proteger la integridad de todos sus compañeros en general y su propia vida

Pregunta 20: ¿Se implementa en el cultivo un adecuado protocolo de desinfección para prevenir el Covid-19?

Frente a esta pregunta podemos deducir que no se ha implementado medidas de bioseguridad en el cultivo en tiempo de pandemia, ya que no se evidencia en el plano físico implementos de protección ni de bioseguridad

8.2 Medición de la productividad

Este proceso busca medir el nivel de productividad que tienen los trabajadores del cultivo en los siguientes aspectos: recolección, pesado y selección, limpieza o deshoje de plantas y control de plagas o fumigación, evaluando la eficiencia que tienen los colaboradores en estas áreas. Se ha seleccionado estas labores en específico porque son medibles, además que son las más importantes ya que tienen más relevancia en el desarrollo, producción y vida útil del cultivo.

Las mediciones se hacen seleccionando a un grupo de colaboradores específicos y se evalúa en tiempos de una hora y en kilogramos para los procesos de recolección, pesado y seleccionado, la fumigación y limpieza se hace en tiempos de una hora y se mide en número de plantas.

Es importante resaltar que se hace en el mismo proceso de pesado y selección por lo que esta medición nos dará prácticamente el mismo resultado, lo ejecuta la misma persona y se realiza a diario.

En cuanto a la fumigación o control de plagas es algo que se hace una vez por semana, por lo que es necesario hacer menos mediciones, mientras que la recolección es un procedimiento que se hace todos los días.

Las mediciones se realizaron en un periodo de un mes con el apoyo de los administradores durante las jornadas laborales.

De otro lado la recolección, pesado y seleccionado es un procedimiento que se hace todos los días

A continuación, se muestra el resultado y análisis realizado a cada uno de los procesos de producción de fresa en fresco entre otra recolección, pesado y seleccionado, limpieza o deshoje de plantas y control de plagas.

Las mediciones se realizaron una hora en la jornada de la mañana y una hora en la jornada de la tarde, así:

Tabla 30. Resultado y análisis productividad*

CULTIVO DE FRESA EN FRESCO FINCA ZARZAMORA						
RECOLECCION TODOS LOS DIAS						
UNIDAD DE MEDIDA KILOS / HORA						
No	FECHA	HORA DE INICIO REVISION	HORA FIN DE REVISION	TRABAJADOR	TOTAL DE KILOS RECOLECTADOS EN 1 HORA	OBSERVACIÓN
1	6/07/2020	8:00 a. m.	9:00 pm.	Andres	25	27 años
2	6/07/2020	8:00 a. m.	9:00 p m.	Alex	22	37 años
3	6/07/2020	8:00 a. m.	9:00 pm.	Kellen	12.6	18 años
4	6/07/2020	2:00 p.m.	3:00 p m.	Andres	22	
5	6/07/2020	2:00 p.m.	3:00 p m.	Alex	16	
6	6/07/2020	2:00 p.m.	3:00 p.m.	Kellen	10.5	
7	07/07 2020	8:00 a. m.	9:00 p m.	Camilo	24	22 años
8	07/07 2020	8:00 a. m.	9:00 p m.	Julian	20.5	36 años
9	07/07 2020	8:00 a. m.	9:00 p.m.	Miriam	15.8	27 años
10	07/07 2020	2:00 p.m.	3:00 p m.	Camilo	22.8	
11	07/07 2020	2:00 p.m.	3:00 p m.	Julian	17.5	
12	07/07 2020	2:00 p.m.	3:00 p m.	Miriam	14	

13	8/07/2020	8:00 a. m.	9:00 pm.	Dubiel	11.7	35 años
14	8/07/2020	8:00 a. m.	9:00 p m.	Johana	16.8	35 años
15	8/07/2020	8:00 a. m.	9:00 pm.	Fernery	16	24 años
16	8/07/2020	2:00 p.m.	3:00 p m.	Dubiel	20	
17	8/07/2020	2:00 p.m.	3:00 p m.	Johana	16	
18	8/07/2020	2:00 p.m.	3:00 p.m.	Fernery	23	
19	9/07/2020	8:00 a. m.	9:00 p m.	Ivan	25	22 años
20	9/07/2020	8:00 a. m.	9:00 p m.	Luis	20	33 años
21	9/07/2020	8:00 a. m.	9:00 p.m.	Andrey	13	18 años
22	9/07/2020	2:00 p.m.	3:00 p m.	Ivan	20	
23	9/07/2020	2:00 p.m.	3:00 p m.	Luis	19	
24	9/07/2020	2:00 p.m.	3:00 p m.	Andrey	10	
25	10/07/2020	8:00 a. m.	9:00 pm.	Carlos	15	46 años
26	10/07/2020	8:00 a. m.	9:00 p m.	José	26	39 años
27	10/07/2020	8:00 a. m.	9:00 pm.	Jeison	14.3	21 años
28	10/07/2020	2:00 p.m.	3:00 p m.	Carlos	13	
29	10/07/2020	2:00 p.m.	3:00 p m.	José	25	
30	10/07/2020	2:00 p.m.	3:00 p.m.	Jeison	22	

Fuente: Registro cultivo de fresa en fresco finca Zarzamora. *En la anterior tabla se evidencia la recolección de kilos de fresa recolectados por hora.

CULTIVO DE FRESA EN FRESCO FINCA ZARZAMORA						
PESADO Y SELECCIONADO TODOS LOS DIAS						
UNIDAD DE MEDIDA KILOS /CANASTILLAS * HORA						
No	FECHA	HORA DE INICIO REVISIO N	HORA DE INICIO REVISIO N	TRABAJADO R	TOTAL, KILOS SELECCIONADOS Y PESADOS EN 1 HORA	TOTAL DE CANASTILLAS PESADAS Y SELECCIONADAS EN 1 HORA

1	6/07/2020	9:00 am	10:00 am	Nelson	200	25
2	6/07/2020	3:00pm.	4:00 p m.	Nelson	163	20
3	7/07/2020	9:00 am	10:00 am	Nelson	200	25
4	7/07/2020	3:00pm.	4:00 p m.	Nelson	181	22
5	8/07/2020	9:00am.	10:00am.	Nelson	240	30
6	8/07/2020	3:00pm.	4:00 p.m.	Nelson	250	31
7	9/07/2020	9:00am.	10:00 am	Nelson	180	22
8	9/07/2020	3:00pm.	4:00 p.m.	Nelson	220	27
9	10/07/2020	9:00 am	10:00 am	Nelson	115	14
10	10/07/2020	3:00pm.	4:00 p m.	Nelson	120	15
11	11/07/2020	9:00 am	10:00 am	Nelson	122	15
12	11/07/2020	3:00pm.	4:00 p m.	Nelson	130	16
13	12/07/2020	9:00am.	10:00am.	Nelson	165	20
14	12/07/2020	3:00pm.	4:00 p.m.	Nelson	177	22
15	14/07/2020	9:00am.	10:00 am	Nelson	140	17
16	14/07/2020	3:00pm.	4:00 p.m.	Nelson	158	19
17	15/07/2020	9:00 am	10:00 am	Nelson	190	23
18	15/07/2020	3:00pm.	4:00 p m.	Nelson	240	30
19	16/07/2020	9:00 am	10:00 am	Nelson	140	17
20	16/07/2020	3:00pm.	4:00 p m.	Nelson	200	25

Tabla 31. Pesado y seleccionado*

Fuente: Registro cultivo de fresa en fresco finca Zarzamora. *En esta tabla muestra el total de kilos seleccionados y pesados en una hora.

Tabla 32. Control de plagas*

CULTIVO DE FRESA EN FRESCO FINCA ZARZAMORA
CONTROL DE PLAGAS FUMIGADAS 1 VEZ SEMANA
UNIDAD DE MEDIDA PLANTAS / HORA

No	FECHA	HORA DE INICIO REVISION	HORA FIN DE REVISION	TRABAJADOR	TOTAL PLANTAS FUMIGADAS EN 1 HORA	OBSERVACIONES
1	27/07/2020	10:00 am.	11:00 am.	Miriam	50.000	27 años
2	27/07/2020	10:00 am.	11:00 am.	Kellen		18 años
3	27/07/2020	10:00 am.	11:00 am.	Johana		35 años
4	27/07/2020	10:00 am.	11:00 am.	Diana		40 años
5	27/07/2020	10:00 am.	11:00 am.	John		24 años
6	27/07/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Miriam	50.000	En cada fumigada participa un grupo de 5 colaboradores, todos unidos por una manguera que recibe el fungicida de una fumigadora o cacorra, por eso la medición es igual para todos
7	27/07/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Kellen		
8	27/07/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Johana		
9	27/07/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Diana		
10	27/07/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	John		
11	3/08/2020	10:00 am.	11:00 am.	Ivan	50.200	23 años
12	3/08/2020	10:00 am.	11:00 am.	Dubiel		35 años
13	3/08/2020	10:00 am.	11:00 am.	Diana		40 años
14	3/08/2020	10:00 am.	11:00 am.	Kellen		18 años
15	3/08/2020	10:00 am.	11:00 am.	Alex		20 años
16	3/08/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Ivan	50.200	En cada fumigada participa un grupo de 5 colaboradores, todos unidos por una manguera que recibe el fungicida de una fumigadora o cacorra, por eso la medición es igual para todos
17	3/08/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Dubiel		
18	3/08/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Diana		
19	3/08/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Kellen		
20	3/08/2020	12:00 pm	1:00 p. m	Alex		

Fuente: Registro cultivo de fresa en fresco finca Zarzamora. *Esta tabla muestra el total de plantas deshojadas por hora

CULTIVO DE FRESA EN FRESCO FINCA ZARZAMORA

Tabla 33. Control de plagas fumigadas-1 vez semana

UNIDAD DE MEDIDA PLANTAS / HORA

No	FECHA	HORA DE INICIO REVISION	HORA FIN DE REVISION	TRABAJADOR	TOTAL PLANTAS FUMIGADAS EN 1 HORA	OBSERVACIONES
1	27/07/2020	10:00 am.	11:00 am.	Miriam	50.000	27 años
2	27/07/2020	10:00 am.	11:00 am.	Kellen		18 años
3	27/07/2020	10:00 am.	11:00 am.	Johana		35 años
4	27/07/2020	10:00 am.	11:00 am.	Diana		40 años
5	27/07/2020	10:00 am.	11:00 am.	John		24 años
6	27/07/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Miriam	50.000	En cada fumigada participa un grupo de 5 colaboradores, todos unidos por una manguera que recibe el fungicida de una fumigadora o cacorra, por eso la medición es igual para todos
7	27/07/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Kellen		
8	27/07/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Johana		
9	27/07/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Diana		
10	27/07/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	John		
11	3/08/2020	10:00 am.	11:00 am.	Ivan	50.200	23 años
12	3/08/2020	10:00 am.	11:00 am.	Dubiel		35 años
13	3/08/2020	10:00 am.	11:00 am.	Diana		40 años
14	3/08/2020	10:00 am.	11:00 am.	Kellen		18 años
15	3/08/2020	10:00 am.	11:00 am.	Alex		20 años
16	3/08/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Ivan	50.200	En cada fumigada participa un grupo de 5 colaboradores, todos unidos por una manguera que recibe el fungicida de una fumigadora o cacorra, por eso la medición es igual para todos
17	3/08/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Dubiel		
18	3/08/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Diana		
19	3/08/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Kellen		
20	3/08/2020	12:00 pm.	1:00 p. m.	Alex		

El proceso de control de plagas o fumigación se realiza una vez por semana, ya que los químicos con los que se fumigan son sumamente tóxicos, por lo que se trata de evitar al máximo. Sin embargo, es necesario para combatir todo tipo de plagas e insectos que afectan el desarrollo de las plantas y por ende su producción.

En los cultivos de fresa se utiliza una manguera que está conectada a varias fuentes las cuales manejan los colaboradores que están fumigando. Como es un grupo de varias personas conectadas a una misma manguera el ritmo va a ser el mismo, es decir todas las personas van avanzando al tiempo y en promedio van a fumigar la misma cantidad de plantas. En la medición se eligieron dos grupos de colaboradores conformadas por cinco personas en diferentes jornadas, una en la mañana y otra en la tarde.

Tabla 34. Análisis de medición del proceso de recolección

ANALISIS DE MEDICIÓN PROCESO RECOLECCIÓN				
Unidad de medida Kilo/ hora				
NÚMERO DE MEDICIONES	GÉNERO	KILOS RECOLECTADOS	JORNADA	PROMEDIO
30	femenino y masculino	548.5	am- pm	18.2
15	femenino y masculino	277.7	Am	18.5
15	femenino y masculino	270.8	Pm	18
24	hombres	462	am-pm	19.2
6	mujeres	85.7	am-pm	14.2

Fuente: Registro cultivo de fresa en fresco finca Zarzamora

8.2.1 Resultado y análisis del proceso de producción

El proceso de recolección es uno de los oficios más importantes de los colaboradores y es realmente donde se puede medir la producción del cultivo. La recolección se realiza todos los días en diferentes tramos los cuales varían entre tres y cuatro días por cosecha.

Para esta labor se utiliza la gran mayoría de colaboradores y es un proceso que debe realizarse rápida y eficientemente, pues tienen que tener la producción cosechada, seleccionada y pesada para el momento en el que vienen a cargarla y llevarla a la central de abastecimiento.

La recolección es uno de los pocos procesos que no se puede parar, sin importar los factores climáticos, sin embargo se puede variar los días para realizarlo dependiendo que grado de maduración se necesite cosechar las fresas.

Para esta evaluación se hicieron 30 mediciones de las cuales 24 eran de los hombres y 6 de las mujeres. Claramente se evidencia que los hombres tienen mejor promedio en cuanto a kilos por hora para cosechar que las mujeres. Otro factor que se pudo determinar es que en las horas de la mañana suelen ser mucho más eficientes que en las horas de la tarde.

Tabla 35. Análisis de la medición pesado y seleccionado

ANÁLISIS DE MEDICIÓN PROCESO SELECCIONADO Y PESADO				
UNIDAD DE MEDIDA KILO/HORA SOLO JEFE DE CULTIVO				
NÚMERO DE MEDICIONES	KILOS SELECCIONADOS Y PESADOS	TOTAL DE CANASTILLAS SELECCIONADAS Y PESADAS	JORNADA	PROMEDIO
20	3531	435	am- pm	176.5
10	1692	208	Am	169.2
10	1839	227	Pm	183.9

Fuente: Registro cultivo de fresa en fresco finca Zarzamora

El proceso de seleccionar y pesar la cosecha de la fresa es la que determina los escogidos y la cantidad de kilos cosechados durante una jornada de recolección. La persona encargada de esta labor deberá seleccionar la fresa de acuerdo a los tamaños y en algunas ocasiones de acuerdo a su nivel de maduración. Cabe resaltar que el escogido de la fresa va desde la fresa primera o fresón hasta la quinta en donde la primera es la más grande y la quinta es la más pequeña. Esto solo depende del tratamiento que se le da a la mata y la vida útil de la misma.

En el cultivo quien realiza esta labor actualmente es el jefe de cultivo, quien maneja los escogidos (tamaños) y quien finalmente factura lo que se ha cosechado.

En esta evaluación se realizó 20 mediciones, 10 en la mañana y 10 en la tarde al igual que la medición de la recolección, cabe resaltar que como en el proceso de recolección es más eficiente en la mañana que en la tarde, así mismo también se ve reflejado en la selección y pesado.

Tabla 36. Análisis de la medición proceso control de plagas

ANALISIS DE MEDICIÓN PROCESO CONTROL DE PLAGAS			
UNIDAD DE MEDIDA PLANTAS /HORA			
ITEM	Tiempo- Horario	GRUPO 1 (5 colaboradores)	GRUPO 2 (5 colaboradores)
	1 hora (am.)	50.000	50.200
Número de	1 hora (pm)	50.000	50.200
Plantas fumigadas		100.000	100.400
en:	2 horas (am. y pm)		
Total, plantas fumigadas en dos horas (am y pm) por el grupo 1 y 2		200.400	

Fuente: Registro cultivo de fresa en fresco finca Zarzamora

El proceso de control de plagas o fumigación se realiza una vez por semana, ya que los químicos con los que se fumigan son sumamente tóxicos, por lo que se trata de evitar al máximo. Sin embargo, es necesario para combatir todo tipo de plagas e insectos que afectan el desarrollo de las plantas y por ende su producción.

En los cultivos de fresa se utiliza una manguera que está conectada a varias fuentes las cuales manejan los colaboradores que están fumigando. Como es un grupo de varias personas conectadas a una misma manguera el ritmo va a ser el mismo, es decir todas las personas van avanzando al tiempo y en promedio van a fumigar la misma cantidad de plantas.

En la medición se eligieron dos grupos de colaboradores conformadas por cinco personas en diferentes jornadas, una en la mañana y otra en la tarde.

Tabla 37. Análisis de la medición del proceso de limpieza o deshoje

ANÁLISIS DE MEDICIÓN PROCESO LIMPIEZA O DESHOJE				
UNIDAD DE MEDIDA PLANTAS/HORA				
NÚMERO DE MEDICIONES	GENERO	# DE PLANTAS LIMPIADAS	JORNADA	PROMEDIO
30	Femenino-masculino	4522	am- pm	150.7
15	Femenino -masculino	2277	Am	170
15	Femenino-masculino	2245	Pm	160
12	Hombres	1910	am-pm	159.1
18	Mujeres	2334	am-pm	129.6

Fuente: Registro cultivo de fresa en fresco finca Zarzamora

El proceso de limpieza se realiza todos los días en el cultivo por tramos diferentes. Cada día se hace una limpieza de un tramo diferente y al cabo de unos ocho a quince días se vuelve a realizar la limpieza. Los colaboradores por lo general se rotan en estas labores y se les encarga de diferentes zonas. En algunos cultivos se hace un contrato para este trabajo por número de surcos limpiados, cabe resaltar que cada surco tiene un promedio de 350 plantas. Una persona en promedio alcanza a limpiar entre cuatro a seis surcos dependiendo del ritmo en el que lo haga y obviamente que la motivación puede ser un factor determinante.

Para esta evaluación se hizo un total de 30 mediciones, 18 de mujeres y 12 de hombres y aunque en su mayoría lo realizan las mujeres se puede notar que los hombres son mucho más eficientes por lo menos en cuanto a cantidad de plantas se refiere.

9. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS ENCONTRADOS

Para empezar la discusión de los resultados encontrados, se parte del consolidado de la encuesta de satisfacción por aspectos y el consolidado de la productividad por procesos.

Tabla 38. Resumen por aspectos satisfacción general

RESUMEN POR ASPECTOS SATISFACCIÓN GENERAL			
NIVEL DE SATISFACCIÓN	ALTO	MEDIO	BAJO
Puesto de trabajo	65%	33%	2%
Factores motivacionales	46%	48%	6%

Ambiente de trabajo e interacción con los compañeros	74%	24%	2%
Capacitación	16%	39%	45%
Condiciones ambientales, infraestructura y recursos	30%	36%	34%

Fuente: Registro cultivo de fresa en fresco finca Zarzamora. Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla anterior podemos deducir que:

- Los aspectos con calificación **ALTO** fueron: Puesto de trabajo y ambiente de trabajo e interacción con los compañeros
- Los aspectos con satisfacción **MEDIO** fueron: Factores motivacionales y condiciones ambientales, infraestructura y recursos
- El factor con un nivel de satisfacción **BAJO** es capacitación
- El aspecto en que más se sienten satisfechos los colaboradores es ambiente de trabajo e interacción con los compañeros con el 74% de las respuestas alto
- El aspecto que obtuvo nivel de satisfacción bajo fue capacitación con un 45% de respuestas
- En el aspecto factores motivacionales los colaboradores se sienten medianamente satisfechos con un 48% de las respuestas

Tabla 39. Resumen general de productividad

CONSOLIDADO PROCESO DE PRODUCTIVIDAD									
PROCESO	VALOR DE MEDIDA		TOTAL DEL PROCESO	GENERO		GRUPO (CONTROL PLAGAS)		HORARIO	
	Plantas	kilos		femenino	masculino	1	2	Am.	Pm.
LIMPIEZA O DESHOJE	X		4522	2612	1910			2277	2245
RECOLECCIÓN		X	548,5	85,7	462,8			277,7	270,8
CONTROL DE PLAGAS	X		200.400			100.000	100.400	100.200	100.200
SELECCIÓN Y PESADO		X	3531	jefe de cultivo 3531				1692	1839

Fuente: Elaboración propia.

La tabla anterior refleja el consolidado de los cuatro procesos analizados.

Tabla 40. Eficiencia

EFICIENCIA										
PROCESO	MAYOR EFICIENCIA					MENOR EFICIENCIA				
	Hombre	Mujeres	Grupo	am	pm	Hombres	Mujeres	Grupo	am	pm
LIMPIEZA O DESHOJE		X		X		X				X
RECOLECCIÓN	X			X			X			X
CONTROL PLAGAS	X	X	2					1		
SELECCIÓN Y PESADO					X				X	

Fuente: Registro de cultivo de fresa en fresco-Finca Zarzamora. Elaboración propia.

Teniendo en cuenta las tablas No 41 y 42 es posible concluir que:

- Las mujeres son más eficientes en el proceso de limpieza o deshoje.
- Los hombres son más eficientes en el proceso de recolección.
- En los procesos de limpieza o deshoje y recolección tanto hombres como mujeres son más eficientes en las horas de la mañana.
- El proceso de seleccionado y pesado que es desarrollado por el jefe de cultivo es más dinámico en las horas de la tarde.
- De los dos grupos de 5 colaboradores el grupo 2 es más eficiente en cantidad de plantas fumigadas.

10. PROPUESTA PLAN DE MEJORA

Revisados los resultados de la encuesta de satisfacción y el nivel de productividad se determinó que en algunos aspectos varía la productividad de los colaboradores de la finca Zarzamora de acuerdo al género y la jornada de trabajo (am, pm).

De otro lado, el nivel de satisfacción tanto de hombres como de mujeres presenta un mejor resultado en los aspectos puesto de trabajo y ambiente de trabajo e interacción con los compañeros.

Partiendo de este análisis se procede a indagar con los trabajadores más destacados cuál es la motivación que presentan día a día para realizar su labor; para ello, tomamos como base un grupo focal conformado por cuatro trabajadores: dos hombres y dos mujeres con mayor desempeño y eficiencia en su nivel de productividad, a los cuales se aplicó un instrumento de tipo cualitativo, basado en un cuestionario de tres preguntas que apuntan a conocer sobre cuáles son los aspectos que le permiten tener un nivel de satisfacción mayor al realizar su labor?, basados en las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son los factores motivacionales que lo llevan a realizar bien su trabajo?

HOMBRES: Frente a esta pregunta los hombres direccionaron sus respuestas hacia el amor que tienen al campo, el gusto por ser personas productivas que les preocupa que todo funcione bien, el buen trato, el sentirse útiles e importantes para el jefe y el sueldo.

MUJERES: las respuestas de las señoras apuntaban hacia ver el cultivo bonito, productivo, el agradecer la oportunidad de trabajo, el buen trato y respeto del jefe y compañeros y el sentirse útiles.

2. ¿Qué aspectos le gustaría que se mejorará en el cultivo?

HOMBRES: ellos manifiestan que sería muy bonito que se dieran unos incentivos, por ejemplo, dotación e indumentaria (botas, gorra, capa para el agua, tapabocas y overol) premios a los colaboradores con mayor desempeño.

MUJERES: Que al iniciar el día el jefe las motive con palabras que animen a trabajar con mayor entusiasmo, escuchar música para armonizar la actividad laboral, reducir la jornada laboral cuando se optimice el tiempo y se cumpla con la labor asignada (salir temprano).

3. ¿Qué cree usted que falta y se deba implementar en el cultivo?

HOMBRES: tener elementos de primeros auxilios para saber qué hacer en caso de una emergencia, un dispensador de agua o bebedero.

MUJERES: mantener un botiquín de primeros auxilios y capacitarse en ello, implementos de aseo e higiene personal, realizar pausas activas durante la jornada ya que hay cansancio en la cintura por la posición en la que se trabaja, un termo con tinto.

Partiendo de las respuestas dadas por los cuatro colaboradores más destacados del cultivo se tuvo como base las necesidades y los aspectos positivos que motivan a estos trabajadores a ser más eficientes y productivos y se plantea la siguiente estrategia:

Tabla 41. Propuesta plan de mejora

ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	CRONOGRAMA	ALCANCE	PRESUPUESTO	
					MENSUA L	ANUA L
CAPACITACION EN PAUSAS ACTIVAS	Capacitar en pausas activas para prevenir trastornos musculoesqueléticos causados por los factores de riesgos de cargas estáticas y dinámicas como las posturas prolongadas y los movimientos repetitivos	Dueño del cultivo y profesional en salud ocupacional	Dos veces al año	Dos colaboradores líderes del cultivo	N.A	\$ 400.000
EJECUCION PAUSAS ACTIVAS	Realizar las rutinas de pausas activas para crear conciencia de que la salud integral es responsabilidad de cada individuo	Colaboradores capacitados en pausas activas	Todos los días de 9:30 a 10:00 am	Todo el personal del cultivo	\$ 10.000	\$ 120.000
CAPACITACION EN PRIMEROS AUXILIOS	Capacitar a los colaboradores en primeros auxilios básicos y habilidades básicas para la atención primaria de las emergencias médicas o	Dueño del cultivo y profesional en salud	Una vez al año	Dos colaboradores líderes del cultivo	N.A	\$ 300.000

	accidentes comunes dentro del cultivo					
DOTACION DE BOTIQUIN	Dotar y renovar los elementos esenciales del botiquín de primeros auxilios	Dueño del cultivo	Dos veces al año	Dos colaboradores líderes del cultivo	N.A	\$ 600.000
DOTACION DE INDUMENTARIA	Dotar dos veces al año con indumentaria para el trabajo	Dueño del cultivo	Dos veces al año	Colaboradores permanentes	\$ 135.000 por persona	\$270.000 por persona
DOTACION DE ELEMENTOS DE HIGIENE PERSONAL Y ASEO	Dotar elementos de higiene tales como papel higiénico, toallas higiénicas, jabón de manos, detergente, desinfectante, entre otros...	Dueño del cultivo	mensual	Usuarios	\$ 100.000	\$ 1.200.000
DOTACION DE UNA TORRE DE SONIDO	Dotar con una torre de sonido para el cultivo	Dueño del cultivo	una vez	Usuarios	N.A	\$ 500.000
PLAN DE INSENTIVOS	1 incentivar con un día de descanso remunerado a quien demuestre mayor desempeño en el trabajo 2 Destacar en un cuadro de honor a los 3 colaboradores con mejor desempeño a	Jefe del cultivo	una vez al mes	Colaboradores del cultivo	\$ 200.000	\$ 2.400.000

	quienes se les dará un premio 3. Salir temprano cuando los colaboradores demuestren mayor efectividad en el trabajo en menor tiempo.					
DOTACION DE PUNTOS DE HIDRATAACION	Dotar con botellones de agua y vasos desechables	Dueño del cultivo	Semanal	Colaboradores del cultivo	\$ 120.000	\$ 480.000
JORNADAS DE INTEGRACION	Realizar dos jornadas de integración para los trabajadores	Dueño del cultivo y jefe del cultivo	Dos veces al año	Colaboradores del cultivo	N.A	\$ 2.000.000
					TOTAL	\$8.270.000

Fuente: elaboración propia. *Esta tabla muestra la propuesta de plan de mejora para ser ejecutada en el cultivo de fresa en fresco.

CRONOGRAMA												
ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Capacitación en pausas activas												
Ejecución de pausas activas												
Capacitación en primeros auxilios												
Dotación de botiquín												
Dotación de indumentaria												
Dotación de implementos de aseo e higiene personal												
Dotación de una torre de sonido												
Dotación de puntos de hidratación												
Plan de incentivos												

Jornadas de integración												
----------------------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Tabla 42. Cronograma plan de mejora

Fuente: elaboración propia. En esta tabla se establece el cronograma de actividades a desarrollar en el año 2021.

El desarrollo de esta investigación fue muy valioso tanto para el dueño del cultivo como para los colaboradores y el investigador, ya que permitió ver un panorama general de la satisfacción que tienen los colaboradores del cultivo de fresa y su nivel de productividad, partiendo de esto se pretende a través de este plan de acción mejorar de alguna manera la productividad teniendo en cuenta las necesidades y sugerencias expresadas por los propios trabajadores, incentivando de esta manera el sentido de pertenencia.

Es importante que el plan este orientado no solo al trabajo sino también a las personas; potenciando el talento humano y un clima favorable que facilite la mejora de la productividad.

11. CONCLUSIONES

Los colaboradores del cultivo de fresa en fresco tienen un nivel de satisfacción general medio, el aspecto con mayor satisfacción es ambiente de trabajo e interacción con los compañeros y el de menor satisfacción es capacitación, así como factores ambientales, infraestructura y recursos.

A nivel de productividad se ve reflejada la diferencia en el género, ya que para algunas labores los hombres muestran mayor desempeño que las mujeres, debido que son procesos que demandan mayor esfuerzo físico que requieren fuerza, además en las horas de la mañana los colaboradores son más eficientes que en las horas de la tarde.

Existe una relación directa entre la satisfacción y la productividad, ya que cuando los colaboradores se sienten más satisfechos muestran mayor motivación por realizar la labor encomendada y son más productivos

En una actividad económica como lo es la agricultura, la productividad no solo depende del desempeño de los colaboradores, sino también de factores externos como lo son los factores ambientales que pueden favorecer o no la producción.

12. RECOMENDACIONES

Se recomienda realizar encuestas de satisfacción laboral a los colaboradores una vez al año y tener en cuenta las propuestas que ellos formulan.

Se recomienda dotar de los elementos necesarios como indumentaria y elementos de bioseguridad y primeros auxilios de manera urgente.

Desarrollar un programa de capacitación de acuerdo a las necesidades de los colaboradores para favorecer los niveles de productividad.

Organizar un plan de incentivos para mejorar la motivación de los trabajadores.

Referencias

- Anónimo. (2010). *TEORÍA DE LA EQUIDAD J. Stacy Adams*. Obtenido de <https://sites.google.com/site/equilibriocolectividad/home/conceptos/teoria-de-la-equidad-j-stacey-adams>
- Arévalo, H., & Mora, M. (diciembre de 2017). *Clima laboral y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores del servicio de enfermería del Hospital Base II de la Red Asistencial Tarapoto - EsSALUD*. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/1060/Henry_Tesis_Titulo_2017.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 5. Obtenido de Recuperado de <http://www.eoi.es/blogs/madeon/2013/03/12/satisfaccion-laboral-y-productividad/> 7
- Balderas, V., & Vargas, T. (2010). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Revista Latinoamericana de investigación en organizaciones, ambiente y sociedad*, 9, 129-153. Obtenido de <https://revistas.elpoli.edu.co/index.php/teu/article/view/1444>
- Calderón, L. (2015). *Repositorio Institucional UMNG*. Obtenido de CARACTERIZACIÓN DEL SISTEMA DE COMERCIALIZACIÓN DE LA FRESA EN FRESCO EN LA PROVINCIA DE SOACHA: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6451/Trabajo%20de%20grado%20Luis%20E.%20Calder%C3%B3n.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Consejo Municipal del Municipio de Subachoque Cundinamarca. (2013). *Consejo Municipal del Municipio de Subachoque*. Obtenido de Subachoque Garantía de Bienestar: http://subachoquecundinamarca.micolombiadigital.gov.co/sites/subachoquecundinamarca/content/files/000070/3455_acuerdo-no-03-
- CourseHero. (s.f.). Obtenido de Factores Determinantes para la satisfacción: <https://www.coursehero.com/file/p62sm9c/1224-Factores-determinantes-para-la-Satisfacci%C3%B3n-Laboral-De-acuerdo-a-los/>

- Cruz, P. (2010). *Diagnóstico de la eficiencia de trámites y servicios de la organización burocrática de la Dirección de Aeropuertos*. México, D.F.: Instituto Politécnico Nacional. Escuela Superior de Comercio y Administración.
- Druker, P. (1978). *La gerencia. Tareas, responsabilidades y prácticas* (Segunda ed.). Buenos Aires: El Ateneo.
- Eurosemillas. (2021). *Eurosemillas*. Obtenido de Monterrey:
<http://www.eurosemillas.com/es/variedades/fresa/item/26-monterrey.html#:~:text=MONTERREY%20es%20similar%20a%20SAN,es%20m%C3%A1s%20vigorosa%20que%20Albi%C3%B3n>.
- Flórez, R., & Mora, R. (2010). *Fresa (fragaria x ananassa Duch.): producción y manejo poscosecha*. Bogotá D.C.: Produmedios.
- Freeman, C. (1982). *La economía del cambio tecnológico* (3era ed.). London Francés Printer.
Obtenido de
https://www.innova.uned.es/webpages/innovaciontecnologica/mod1_tema1/estudio17.pdf
- Fuentes, S. (marzo de 2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del Organismo Judicial en la ciudad de Quetzal Tenango)*. Quetzaltenango: Universidad Rafael Landívar. Obtenido de
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- Gedesco. (S.F.). *Definición de Productividad*. Obtenido de
<https://www.gedesco.es/blog/definicion-de-productividad/#:~:text=Seg%C3%BAn%20los%20diccionarios%20de%20t%C3%A9rminos,los%20recursos%20utilizados%20para%20obtenerla%E2%80%9D>.
- González, W. E. (15 de septiembre de 2019). Entrevista para tesis de grado. (M. E. Ardila, Entrevistador)
- Hernández, T. (7 de agosto de 2019). *Issuu*. Obtenido de Frutas:
https://issuu.com/taniahernandez98/docs/revistafrutas_9d0fa424d3dad2
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: Wiley.

- Martínez, M. (2007). *El concepto de productividad en el análisis Económico*. Obtenido de Red de Estudios de la Economía Mundial: <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia1.pdf>
- Ministerio de Comercio, Industria y Turismo. (2013). *Ministerio de Comercio, Industria y Turismo*. Obtenido de Plan de transformación productiva: <https://www.mincit.gov.co/minindustria/estrategia-sectorial/programa-transformacion-productiva-regional>.
- Ministerio de Salud de El Salvador. (2019). *Ministerio de Salud de El Salvador*. Obtenido de Ambiente Laboral: https://www.salud.gob.sv/archivos/pdf/webconferencias_2019/telesalud_2019_presentaciones/presentacion17092019/AMBIENTE-LABORAL.pdf
- Nova Ágora. (s.f.). *Frutas y Hortalizas*. Obtenido de <http://www.frutas-hortalizas.com/Frutas/Presentacion-Fresa.html>
- QuestionPro. (2021). *QuestionPro*. Obtenido de Clima Laboral:Qué es y cómo medirlo: <https://www.questionpro.com/es/clima-laboral.html>
- Quintero, J. (28 de junio de 2007). Seminario Teorías y Paradigmas Educativos. Venezuela: Universidad Fermin Toro. Obtenido de <http://doctorado.josequintero.net/>
- Recursos Humanos. (3 de septiembre de 2007). *COMPENSACIONES LABORALES*. Obtenido de <http://recursoshumanosperu.blogspot.com/2007/09/compensaciones-laborales.html>
- Rivera, M. (2011). *La Satisfacción Laboral en una Empresa del Sector Gastronómico*. Bogotá D.C.: Universidad Jorge Tadeo Lozano. Obtenido de https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/4019/TG_MARIA_RIVERA_2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S., & Coutler, M. (2000). *Administración* (Sexta Edición ed.). México: Editorial Prentice Hall. Obtenido de https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Pearson Educación. Obtenido de

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Sánchez, L. (10 de enero de 2013). *EmprendePyme.net*. Obtenido de La motivación laboral: <https://www.emprendepyme.net/la-motivacion-laboral.html>

The Water & Coffee Company. (s.f.). *The Water & Coffee Company*. Obtenido de Satisfacción laboral: factores de influencia positivos y negativos: <https://www.aguaeden.es/blog/satisfaccion-laboral-factores-de-influencia-positivos-y-negativos>

UP-Spain. (s.f.). *UP-Spain*. Obtenido de LA MOTIVACIÓN LABORAL: ¿QUÉ ES Y CÓMO IMPLEMENTARLA?: <https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>

Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización*. Barcelona: Herder.

Anexos

Anexo 1: Variedades de fresa

Albi3n:



Sabrina:



Ventana:



San Andreas:



Monterrey :

