

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“SATISFACCIÓN LABORAL DEL ÁREA DE
PRODUCCIÓN, ALMACÉN Y RECURSOS
HUMANOS DE UNA EMPRESA DEL SECTOR
PESQUERO DEL DISTRITO DE CHANCAY EN EL
AÑO 2021”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Selene Iris Velasquez Huerta

Asesor:

Mg. Sara Ricardina Zacarias Vallejos
<https://orcid.org/0000-0003-3481-198X>

Lima - Perú

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	ROSSMERY ALBARRAN TAYPE	45809977
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	MARIA ISABEL FLORES BAZAN	45659048
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	MAGNOLIA JESUS DUSEK PAZ	06782959
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido culminar una etapa importante en mi desarrollo profesional, por ser mi guía y fortaleza para seguir adelante, porque con él todo es posible.

A mi familia, por ser el pilar fundamental para la consecución de mis metas, por inculcar en mí valores y principios que hoy definen mi vida, por sus sabios consejos y palabras de aliento que impulsan mi crecimiento profesional y personal.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por acompañarme en cada uno de mis pasos, por concederme salud y bendiciones a mí y a quienes me rodean.

A mis padres, por haberme dado una excelente educación a lo largo de mi vida, por su amor y apoyo incondicional en todo momento, y por la confianza que depositaron en mí.

A los maestros de la Universidad Privada del Norte, por haber compartido sus conocimientos en la preparación de mi carrera profesional.

A mi estimada asesora de tesis Mg. Sara Ricardina Zacarías Vallejos, por haberme ayudado durante todo este proceso, por sus orientaciones y colaboración.

A todas las personas que contribuyeron de una u otra forma en la realización de la presente tesis.

Tabla de contenido

JURADO EVALUADOR	2
DEDICATORIA	3
AGRADECIMIENTO	4
TABLA DE CONTENIDO	5
ÍNDICE DE TABLAS	6
ÍNDICE DE FIGURAS	8
RESUMEN	10
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA	26
CAPÍTULO III: RESULTADOS	37
CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	69
REFERENCIAS	77
ANEXOS	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de variables	26
Tabla 2. Relación de trabajadores de la empresa del sector pesquero	29
Tabla 3. Especificaciones para el cuestionario sobre Satisfacción laboral	31
Tabla 4. Puntuación y categorías diagnósticas de la Escala SL-SPC	33
Tabla 5. Perfil de expertos	33
Tabla 6. Confiabilidad del instrumento	34
Tabla 7. Recopilación de acuerdo a las dimensiones de la Satisfacción laboral	37
Tabla 8. Nivel de la dimensión significación de la tarea	38
Tabla 9. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?	39
Tabla 10. ¿La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra?	40
Tabla 11. ¿Me siento útil con la labor que realizo?	41
Tabla 12. ¿Me complace los resultados de mi trabajo?	42
Tabla 13. ¿Mi trabajo me hace sentir realizado como persona?	43
Tabla 14. ¿Me gusta el trabajo que realizo?	44
Tabla 15. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo?	45
Tabla 16. ¿Siento que la actividad que desempeño me motiva?	46
Tabla 17. Nivel de la dimensión condiciones de trabajo	47
Tabla 18. ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?	48
Tabla 19. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?	49
Tabla 20. ¿Mi horario de trabajo es el adecuado?	50
Tabla 21. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?	51

Tabla 22. ¿La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable?	52
Tabla 23. ¿Dentro de mi horario de trabajo cumplo con mis funciones?	53
Tabla 24. ¿En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo?	54
Tabla 25. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?	55
Tabla 26. ¿Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo?	56
Tabla 27. Nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social	57
Tabla 28. ¿Siento que recibo “buen trato” de parte de la empresa?	58
Tabla 29. ¿Las actividades que realizo son en equipos de trabajo?	59
Tabla 30. ¿Mis funciones son las actividades principales?	60
Tabla 31. ¿Me gusta compartir con mi equipo de trabajo?	61
Tabla 32. ¿Cumplo mi jornada laboral sin llegar a las horas extras?	62
Tabla 33. Nivel de la dimensión beneficios económicos	63
Tabla 34. ¿Siento que estoy conforme con mi contrato?	64
Tabla 35. ¿Estoy de acuerdo con la retribución económica?	65
Tabla 36. ¿La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando?	66
Tabla 37. ¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?	67
Tabla 38. ¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Bajo nivel de satisfacción laboral en la empresa del sector pesquero	13
Figura 2. Organigrama de la empresa	28
Figura 3. Criterios de interpretación de un coeficiente de confiabilidad	34
Figura 4. Recopilación de acuerdo a las dimensiones de la Satisfacción laboral	37
Figura 5. Nivel de la dimensión significación de la tarea	38
Figura 6. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?	39
Figura 7. ¿La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra?	40
Figura 8. ¿Me siento útil con la labor que realizo?	41
Figura 9. ¿Me complace los resultados de mi trabajo?	42
Figura 10. ¿Mi trabajo me hace sentir realizado como persona?	43
Figura 11. ¿Me gusta el trabajo que realizo?	44
Figura 12. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo?	45
Figura 13. ¿Siento que la actividad que desempeño me motiva?	46
Figura 14. Nivel de la dimensión condiciones de trabajo	47
Figura 15. ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?	48
Figura 16. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?	49
Figura 17. ¿Mi horario de trabajo es el adecuado?	50
Figura 18. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?	51
Figura 19. ¿La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable?	52
Figura 20. ¿Dentro de mi horario de trabajo cumplo con mis funciones?	53
Figura 21. ¿En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo?	54

Figura 22. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?	55
Figura 23. ¿Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo?	56
Figura 24. Nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social	57
Figura 25. ¿Siento que recibo “buen trato” de parte de la empresa?	58
Figura 26. ¿Las actividades que realizo son en equipos de trabajo?	59
Figura 27. ¿Mis funciones son las actividades principales?	60
Figura 28. ¿Me gusta compartir con mi equipo de trabajo?	61
Figura 29. ¿Cumplo mi jornada laboral sin llegar a las horas extras?	62
Figura 30. Nivel de la dimensión beneficios económicos	63
Figura 31. ¿Siento que estoy conforme con mi contrato?	64
Figura 32. ¿Estoy de acuerdo con la retribución económica?	65
Figura 33. ¿La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando?	66
Figura 34. ¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?	67
Figura 35. ¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?	68

RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo determinar los factores que intervienen en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021. Se estableció una investigación descriptiva de enfoque cualitativo y diseño no experimental con corte transversal. Se consideró una muestra de 30 trabajadores de una empresa del sector pesquero. Para la recolección de datos se empleó como instrumento de medición el cuestionario “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC” de 27 ítems estructurado por Palma (2005), mediante el método de Likert. De acuerdo con los resultados alcanzados en el presente estudio, se ha determinado que los factores que intervienen en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021 en un nivel satisfecho es la significación de la tarea, en un nivel promedio son las condiciones de trabajo y los beneficios económicos, y en un nivel insatisfecho es el reconocimiento personal y/o social.

PALABRAS CLAVES: Satisfacción laboral, significación de la tarea, condiciones de trabajo, beneficios económicos y reconocimiento personal y/o social.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Realidad problemática

A nivel mundial, Randstad (2018) empresa líder de Recursos Humanos en España, llevó a cabo el análisis de la encuesta reporte global “Randstad Workmonitor” en el primer trimestre del año 2018, la investigación estuvo conformada por 13,500 profesionales de 34 países analizados según años cumplidos y dirección. Los resultados indicaron que los empleados menores de 25 años perciben alta satisfacción en el comercio mundial, es decir, ocho de cada diez personas con profesión garantizan sentirse complacidos con el ambiente de su trabajo, en el cual representa aproximadamente el 81% de los encuestados. En síntesis, el 73% de los colaboradores se encuentran contentos en su lugar de trabajo, este porcentaje conlleva a una disminución del 3% en el índice de satisfacción laboral en comparación al primer trimestre del año 2017, en donde el porcentaje era del 76%. En su conjunto, los países que representan el nivel más alto en satisfacción laboral son Dinamarca (81%), luego de Austria y Noruega (79%), Países Bajos y Estados Unidos (77%), Reino Unido (75%) y Luxemburgo (74%); por otro lado, China (66%) y Japón (45%) son los países con menor porcentaje.

A nivel latinoamericano, “Love Mondays” plataforma digital de evaluación organizacional y laboral, realizó un estudio de forma trimestral en el año 2017, en el que los profesionales compararon los niveles de satisfacción laboral respecto a factores como oportunidades de carrera, cultura empresarial, calidad de vida, remuneración y beneficios. Los indicadores se midieron en una escala de 1 a 5, considerando 1 muy insatisfecho y 5 muy satisfecho, en donde los resultados reflejaron que México alcanzó el promedio más alto en todos los factores, logrando una calificación de 3,61 puntos, seguido de Brasil con 3,47

puntos y Argentina con 3,45 puntos. (Love Mondays compara los niveles de satisfacción en el trabajo en América Latina, 2017)

A nivel nacional, la encuesta “Satisfacción Laboral” realizó una investigación en el mes de mayo del año 2016 a 2,050 personas con estudios a nivel técnico, universitario y posgrado. Los resultados evidenciaron un mayor porcentaje de insatisfacción laboral (76%); de la cual el 22% de los colaboradores manifiestan que no tienen retos en su trabajo, seguido el 20% indica que no existe un buen ambiente organizacional, el 19% considera que el jefe carece de liderazgo, el 12% detalla que no se sienten complacidos con su salario, el 10% declara la falta de recompensa laboral, de igual manera, el 10% precisa que no consigue generar nuevas ideas, mientras que el 7% refleja que no obtienen oportunidades de progreso. En términos generales, los profesionales presentan un bajo índice de satisfacción laboral (24%), entre los principales componentes de motivación para realizar un trabajo óptimo se encuentra a la familia (65%), seguido del salario (14%) y finalizando con el temor a que sean desempleados (5%). (Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo, s.f.). Ante este contexto, un aspecto importante que comprende la satisfacción laboral es establecer un estado de vínculo trabajador-organización, desde las condiciones laborales hasta la calidad de vida de las personas que conforman una organización.

El presente trabajo de investigación se desarrolla en la planta de producción de una empresa del sector pesquero ubicado en el distrito de Chancay, la cual está dedicada a la pesca de consumo, producción y elaboración de harina y aceite de pescado de distintas calidades. El problema que surge en la empresa es el bajo nivel de satisfacción laboral, mediante el cual se detalla en el siguiente diagrama de Ishikawa.

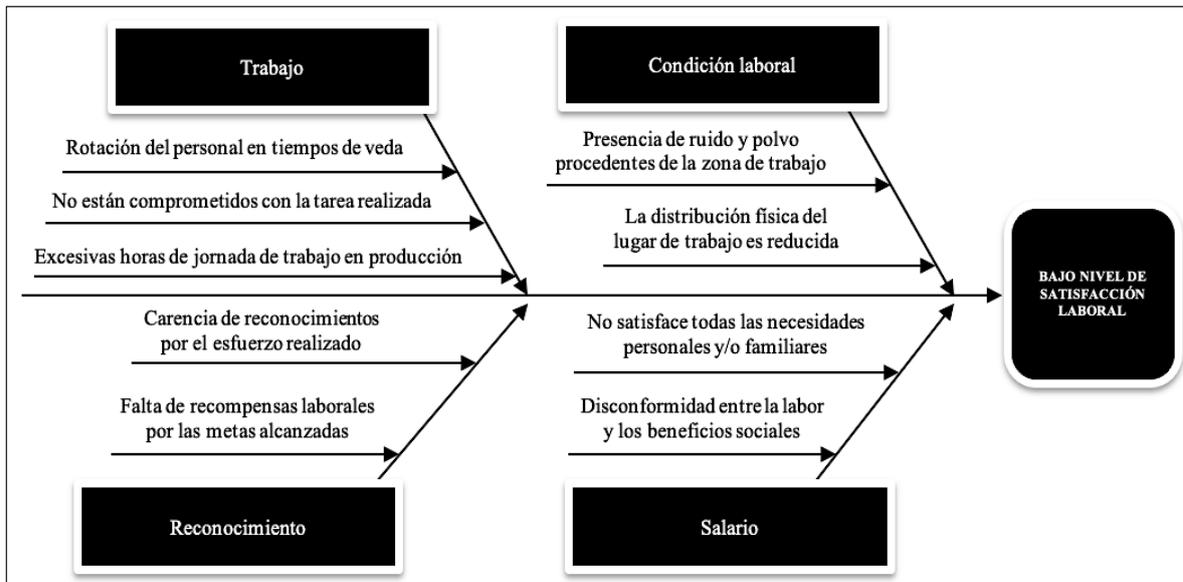


Figura 1. Bajo nivel de satisfacción laboral en la empresa del sector pesquero
Fuente: Elaboración propia

En tal sentido, el aporte de la presente investigación es valorar el bienestar de los colaboradores, por ello, es preciso determinar cuales son los factores que intervienen en la satisfacción laboral de la empresa del sector pesquero, de manera que se propongan alternativas que contribuyan a incrementar el grado de satisfacción laboral. En síntesis, el tema abordado es considerado relevante tanto para las empresas como para sus colaboradores, dado que las organizaciones son el medio para que los individuos puedan alcanzar sus metas, y a la vez el capital humano es la pieza clave para lograr que una compañía sea competitiva.

1.2.1. Antecedentes Internacionales.

Andrade (2015), en su tesis “Satisfação no trabalho: um estudo de caso dentro de uma empresa do ramo de embalagens no DF”, teniendo como objetivo analizar el índice de satisfacción de los empleados en la empresa Plaspel Embalagens Ltda. La metodología de

investigación utilizada es de tipo descriptiva. Se aplicó una muestra que corresponde a 30 empleados de la empresa Plaspel Embalagens Ltda. En la dimensión con la naturaleza del trabajo se concluyó que más de la mitad de los colaboradores se encuentran satisfechos, esto debido a que presentan una apropiada percepción referida al interés y disposición para realizar las actividades de trabajo, mediante el cual están compuestas por la valoración de sus habilidades y conocimientos, así como también, la oportunidad de desempeñar el tipo de trabajo que realizan. Por otro lado, la dimensión con el salario obtuvo menor puntuación en la valoración, dado a que los colaboradores perciben que su remuneración no es acorde en comparación con el costo de vida y al trabajo que realizan. De acuerdo con este antecedente es importante cubrir las expectativas y necesidades del colaborador para aumentar el nivel de satisfacción laboral.

Araújo (2020), en su investigación “Nível de satisfação no trabalho dos funcionários da área de produção em uma metalúrgica”, el objetivo fue identificar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del área de producción de una mediana industria metalúrgica en Ceará. La metodología de investigación empleada es de tipo descriptiva. Se aplicó una muestra conformada por 96 empleados del sector de producción de una empresa metalúrgica de Ceará. Se concluyó que los colaboradores presentan alta satisfacción, donde se observó que la dimensión con el jefe obtuvo mayor puntuación en la valoración, dado a que los colaboradores manifestaron una adecuada apreciación referida al componente de igualdad en el trato por parte de los jefes y colaboradores, de igual manera, se muestra un mayor porcentaje en la dimensión con los compañeros, ya que hubo una percepción positiva por parte de los colaboradores sobre la forma en cómo se relacionan entre ellos en el ambiente laboral, lo que conlleva a factores tales como la empatía, trabajo en equipo, comunicación y confianza.

Pellenz (2016), en su tesis “Satisfação no trabalho: um estudo na Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda”, tuvo como objetivo evaluar la satisfacción en el trabajo de los empleados del sector administrativo de la Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda de Salvador das Missões. La metodología aplicada es de nivel descriptiva. La muestra corresponde a 33 empleados de la empresa Cooperativa Agrícola Mixta São Roque Ltda. Se concluyó que la dimensión con mayor calificación es con los compañeros de trabajo con una media de 5.54, la cual están compuestas por una buena relación de amistad y confianza entre los trabajadores, asimismo, la dimensión con la naturaleza del trabajo con una media de 5.44, donde los colaboradores se encuentran interesados con las actividades de trabajo que le suscitan a realizarlo, por último, la dimensión liderazgo con una valorización de 5.36, esto debido a los factores de entendimiento y capacidad profesional que mantienen entre jefe y colaborador.

1.2.2. Antecedentes Nacionales.

Amayo & Saona (2017), en su tesis denominado “Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del área de operaciones de la empresa Promas provincia de Trujillo, periodo mayo - octubre 2017”, teniendo como objetivo valorar el nivel de satisfacción laboral del área de operaciones de la empresa Promas de Trujillo durante los meses de mayo y octubre de 2017. Desarrollaron una investigación de tipo descriptiva, no experimental, transversal. La muestra la representaron 30 colaboradores de la empresa Promas. Se concluyó que la satisfacción laboral es calificada con un nivel medio; en la que el factor relación con la autoridad obtuvo un 56.7%, debido a que los colaboradores están en desacuerdo al considerar que los jefes son comprensivos, así como también, la relación cordial que tienen con los superiores, seguido del factor desempeño de tareas con el 50%, manifestando que no se

sienten contentos con la labor que realizan, por lo cual las perciben como algo sin importancia, por otro lado, el factor beneficios laborales y/o remunerativos con un 46.7%, puesto que lo ejemplar siempre es brindar un salario que esté acorde a las tareas que ejecutan con altas expectativas económicas.

Arismendiz (2019), en su trabajo de tesis titulado “Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Agro Industrial San Pedro SAC en la ciudad de Tarapoto 2019”, tuvo como objetivo establecer el nivel de satisfacción laboral de acuerdo con el género, tiempo de servicio y cargo sobre el trabajo que realizaron los colaboradores de Agro Industrial San Pedro en la ciudad de Tarapoto, en el año 2019. La investigación fue de tipo descriptiva y de diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo conformada por 50 colaboradores de la Agro Industrial San Pedro. Para la variable satisfacción laboral el investigador utilizó el cuestionario “Escala de opiniones SL-SPC”. La conclusión del estudio mostró que la dimensión significación de la tarea fue calificada en nivel alto con un 66%, es decir, los trabajadores tienen disposición para llevar a cabo las funciones que desempeñan, lo cual están compuestas por la valoración, bienestar e igualdad en las tareas que realizan, asimismo, los trabajadores manifestaron no estar de acuerdo con la dimensión de reconocimiento personal y/o social, en donde perciben que los jefes no valoran el esfuerzo que realizan en sus actividades, mediante la falta de incentivos y escasa capacitaciones para aumentar la motivación, por lo que originó una perspectiva negativa relacionado al bajo reconocimiento por el desempeño que disponen en sus puestos de trabajo.

Campos (2016), en su investigación titulada “Nivel satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. Distrito de Íllimo, 2016”, tuvo como objetivo determinar el nivel de satisfacción laboral con respecto a la edad, sexo y cargo que ejercen

los trabajadores de la empresa de negociación agrícola del distrito de Íllimo en marzo de 2016. La metodología es de tipo descriptiva y de diseño no experimental, transversal. La muestra estuvo compuesta por 72 trabajadores de una empresa agrícola. Para medir la satisfacción laboral se aplicó el cuestionario “Escala de opiniones SL-SPC”, en base a las cuatro dimensiones. El estudio concluyó que la dimensión beneficios económicos obtuvo un mayor porcentaje de satisfacción (38%), sin embargo, los colaboradores detallan escasos incentivos y bonificaciones por las metas alcanzadas; seguidamente las dimensiones que fueron calificadas con un índice alto de insatisfacción laboral, se evidenció a la dimensión significación de la tarea (50%), debido a que la empresa no brinda beneficios adecuados para el logro de las funciones, tales como las herramientas motivacionales, trabajo en equipo y liderazgo, luego de la dimensión reconocimiento personal y/o social (74%), la cual es necesario enfatizar la importancia de los sistemas de compensaciones para generar el compromiso, potenciar el buen desempeño, bienestar y motivación de los colaboradores.

1.2.3. Bases teóricas.

- **Satisfacción laboral.**

De acuerdo a Palma (2005), indica que “la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional” (citado en Campos, 2016, p.22). Asimismo, la autora detalla que las actitudes del individuo se relacionan con los factores de satisfacción en el trabajo.

Según Robbins & Judge (2009), menciona que la satisfacción en el trabajo es un “sentimiento positivo respecto del trabajo propio, que resulta de una evaluación de sus características” (p.65).

Por su parte Locke (1976), se refiere a la satisfacción laboral como “un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto”. (citado en Vargas et al., 2018, p.132)

Según Newstrom (2011), precisa que “la satisfacción en el trabajo es un conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral”. (p.218)

- **Modelos.**

Modelo 1 - Teoría bifactorial de Herzberg (1976):

Esta teoría denominada también teoría de motivación e higiene, fue propuesta por Frederick Herzberg, en donde plantea dos grupos autónomos de factores que orientan el comportamiento de las personas. El investigador sostiene que estos factores influyen a mejorar el desempeño del empleado. Seguidamente, se detalla los dos factores propuestos por el autor:

Factores Intrínsecos: Son factores internos, en la cual se enfocan con el contenido del trabajo que efectúa el empleado, estos componentes involucran sentimientos vinculados al crecimiento personal y necesidades de autorrealización.

Factores Extrínsecos: Son factores externos que se relacionan al contexto en el que se realiza el trabajo. Según el autor, menciona que este factor no produce satisfacción directa en la labor, sin embargo, previenen la insatisfacción de aquello.

Modelo 2 - Modelo de satisfacción de facetas de Lawler (1973):

El modelo está orientado en expectativas-recompensas, con respecto a las diferentes facetas y aspectos del trabajo, la cual genera niveles de satisfacción o insatisfacción laboral. Partiendo de ello, se manifiesta que la satisfacción resulta de la diferencia de lo que el individuo considera que merece recibir frente a la recompensa que recibe efectivamente por

el rendimiento en el trabajo y requisitos de la función. El autor hace referencia dos fases que se diferencian:

Siendo: (A) la cantidad de contribución que debería ser recibida. Resultado de las contribuciones individuales, percepción de las contribuciones de los compañeros y de las características del trabajo percibidas. (B) La percepción de la cantidad recibida. Proviene de la percepción de los resultados de los otros y las recompensas reales percibidas. (citado en Barreras, 2019, p.12)

Modelo 3 - Teoría del ajuste en el trabajo de Dawes (1994):

Esta teoría se centra en el ajuste entre la persona y el ambiente. El autor sustenta que hay mayor posibilidad de que el colaborador perciba su labor como satisfactorio cuando sus habilidades encajan con los requerimientos de las actividades del trabajo que desempeña, así como también, de los valores que busca satisfacer en su labor y en concordancia con los refuerzos-premios que adquiere, siendo un determinante el nivel de satisfacción del empleado como predictor de permanencia en un puesto de trabajo. (citado en Winter, 2009)

- **Medición.**

Se utilizan dos métodos con mayor frecuencia para medir la satisfacción laboral. El primer método es la calificación única general, en la cual consiste en un cuestionario simple preguntando a los empleados: Si considera todo lo que involucra, ¿Qué satisfecho está con su trabajo?, las respuestas van desde totalmente satisfecho hasta totalmente insatisfecho. El segundo método es la calificación sumada y se caracteriza por ser más elaborado, en donde se conforman varios componentes claves del trabajo y preguntas a cada individuo, las respuestas se califican a través de una escala estandarizada para luego ser sumado y conseguir una calificación total de satisfacción laboral. (citado en Robbins & Judge, 2009)

- **Instrumentos de medición.**

Escala de opiniones SL-SPC:

Fue diseñado por Palma (2005), este instrumento presenta 27 ítems y fue el primero en ser estandarizado en el Perú, tiene una escala apropiada para presentar resultados válidos en las áreas de estudio. Se sostiene de la teoría motivacional, en la cual detalla “el nivel general de satisfacción hacia el trabajo y los niveles específicos de satisfacción con respecto a cuatro factores: (a) significación de la tarea, (b) condiciones de trabajo, (c) reconocimiento personal y/o social, y (d) beneficios económicos”. (citado en Alfaro et al., 2012, p.27)

Cuestionario de Satisfacción laboral S20/23:

Este cuestionario fue elaborado por Meliá y Peiró (1989), en la cual consiste en 23 ítems y cuenta con un nivel de fiabilidad y validez que permite obtener una medida global de satisfacción. Los investigadores establecen cinco componentes “que permiten evaluar la satisfacción con la supervisión (I), con el ambiente físico de trabajo (II), con las prestaciones recibidas (III), la satisfacción intrínseca del trabajo (IV), y la satisfacción con la participación (V)”. (p.11)

Cuestionario “Job Descriptive Index” (JDI):

Fue elaborado por Smith (1985), es uno de los instrumentos más utilizados por los investigadores, dado que las propiedades psicométricas son suficientemente apropiadas. El cuestionario presenta 90 ítems y cuenta con cinco aspectos del entorno laboral, las cuales son: 1) la satisfacción con el trabajo, 2) el salario, 3) las promociones, 4) la supervisión y 5) los compañeros de trabajo. (citado en Delgado & Colque, 2019)

- **Dimensiones**

En el presente trabajo de investigación, se utilizará el modelo de método directo propuesto por la psicóloga Palma (2005), la cual está adaptada a la población peruana. El

cuestionario denominado “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC” consta de 27 ítems y cuatro dimensiones significativas, mediante la cual se especifica a continuación:

- **Significación de la tarea**, comprende a la disposición para desempeñar las tareas tomando en cuenta aspectos vinculados con el trabajo, se encuentran el sentido de esfuerzo, la realización, la equidad y/o el aporte material.
- **Condiciones de trabajo**, referente a la existencia de elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las funciones de trabajo.
- **Reconocimiento personal y/o social**, se caracteriza por la valoración del trabajo con relación al logro propio o de personas relacionadas a las actividades por la consecución de objetivos.
- **Beneficios económicos**, corresponde a la aptitud al trabajo según factores de remuneración o incentivos salariales como recompensa al empeño en las labores asignadas.

De acuerdo con Locke (1976) citado en Arévalo (2015), la satisfacción laboral está compuesta por nueve dimensiones, sobre los cuales se clasifican en dos categorías que seguidamente se detallan:

Eventos o condiciones de satisfacción laboral:

- **La satisfacción en el trabajo**, están enfocados en la atracción intrínseca; variedad, oportunidades de formación, dificultad, cantidad de tarea, probabilidad de logro o verificación de métodos.
- **La satisfacción con el sueldo**, respecto a la valoración de elementos cuantitativos del salario, en la que se determina la distribución de manera equitativa a los empleados.

La satisfacción con las promociones, se incorporan las posibilidades de desarrollo y factores de soporte en los que se sostiene la promoción.

- **La satisfacción con el reconocimiento,** en la que abarca elogios o críticas con respecto a las tareas realizadas por los empleados.
- **La satisfacción con los beneficios,** de la cual considera a las pensiones, seguros y vacaciones.
- **La satisfacción con las condiciones de trabajo,** en el que pertenece al ambiente físico y puesto de trabajo, horarios, limpieza, temperatura, entre otros.

Agentes de satisfacción laboral:

- **Satisfacción con la supervisión,** corresponde al estilo de dirección o habilidades técnicas y de gestión, además, de relaciones interpersonales.
- **Satisfacción con los colegas,** en relación con el enfrentamiento, apoyo, compañerismo y nivel de comunicación organizacional.
- **Satisfacción con la compañía y con la dirección,** referente a los programas de beneficios y compensaciones.

Según Herzberg (1976), plantea dos tipos de factores que operan en la motivación laboral y tienen lugar dentro de las organizaciones.

El autor designa como factores motivacionales, a los siguientes elementos: Logro, reconocimiento, trabajar en sí, responsabilidad, avance y crecimiento.

Entre los denominados factores de higiene, se encuentran: Política de la compañía y administración, supervisión, relación con el supervisor, condiciones de trabajo, salario, relación con los compañeros, vida personal, relación con subordinados, estado y seguridad.

Los autores Hackman & Oldham (1980) proponen el modelo de las “Características del Trabajo”, en donde consideran cinco dimensiones, las cuales son:

Variedad de aptitudes, constituye el nivel en que las distintas tareas del puesto de trabajo requieren que se apliquen habilidades y conocimientos.

- **Identidad de la tarea**, representa al nivel en que el cargo de trabajo exige concluir las funciones con resultados identificables.
- **Significancia de la tarea**, referente al nivel en que el empleo tiene un predominio importante en la ocupación de otros individuos.
- **Autonomía**, corresponde al nivel en que el puesto laboral otorga independencia para planear las actividades por desempeñar.
- **Retroalimentación**, considera el nivel en que el trabajador adquiere información referente a la eficiencia en la realización de sus labores.

Justificación teórica

Como justificación teórica, se detalla que esta investigación podrá contribuir a una nueva comprensión sobre la satisfacción laboral en las ciencias económicas y sociales, así como también, proporcionar conocimientos del nivel de satisfacción de los trabajadores del área de producción, almacén y recursos humanos de una empresa del sector pesquero.

Justificación metodológica

Como justificación metodológica, se detalla que la presente tesis podrá generar conocimiento válido y confiable a las ciencias económicas y sociales, mediante el empleo de la encuesta como técnica de investigación, para analizar la satisfacción laboral del área de producción, almacén y recursos humanos de una empresa del sector pesquero.

Justificación práctica

Como justificación práctica, se detalla que el presente estudio permitirá ayudar en la solución de problemas prácticos en una empresa del sector pesquero, debido a que se

conocerá los factores que inciden negativamente en la satisfacción laboral de la empresa con el objetivo de proponer nuevas estrategias para la mejora continua.

Formulación del problema.

1.2.4. Problema general

- ¿Cuáles son los factores que intervienen en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021?

1.2.5. Problemas específicos

- a. ¿Cómo interviene la significación de la tarea en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021?
- b. ¿Cómo intervienen las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021?
- c. ¿Cómo interviene el reconocimiento personal y/o social en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021?
- d. ¿Cómo intervienen los beneficios económicos en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021?

1.2.6. Objetivo general

Determinar los factores que intervienen en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021.

1.2.7. Objetivos específicos

- a. Determinar la significación de la tarea en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021.
- b. Determinar las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021.
- c. Determinar el reconocimiento personal y/o social en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021.
- d. Determinar los beneficios económicos en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Tabla 1.

Matriz de Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	SUB VARIABLES	INDICADORES	ITEMS	INSTRUMENTO	ESCALA
Satisfacción laboral	Para Robbins & Coulter (2005), “la satisfacción en el trabajo se refiere a la actitud general de una persona hacia su trabajo. Una persona que tiene un nivel alto de satisfacción en el trabajo tiene una actitud positiva hacia el trabajo, en tanto que una persona que está insatisfecha con su trabajo tiene una actitud negativa”. (p. 371)	El cuestionario “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC”, se sostiene de la teoría motivacional, en la cual proporciona un diagnóstico de las actitudes para medir el nivel de satisfacción en las organizaciones. El modelo estudia la disposición para el trabajo en relación con cuatro componentes: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. (Palma, 2005)	Significación de la tarea. Condiciones de trabajo. Reconocimiento personal y/o social. Beneficios económicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo. • Realización. • Equidad. • Estructura. • Materiales. • Relación con la autoridad. • Trato con los jefes. • Trato con los compañeros. • Remuneraciones. 	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26. 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27. 6, 11, 13, 19 y 24. 2, 5, 9, 10 y 16.	Cuestionario “Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC”. (Palma, 2005)	Ordinal

Fuente: Elaboración propia

La investigación es de tipo descriptiva, en la cual “busca especificar propiedades y características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”. (Hernández Sampieri et al., 2014, p.125)

Es una investigación cualitativa, porque “utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación”. (Glosario de investigación, 2016, p.11)

Diseño de investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, es aquella “en que no se puede controlar las variables y tampoco ese es el interés principal del investigador”. (Hurtado, 2002 citado en Glosario de investigación, 2016, p.19)

Con corte transversal, porque su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (Hernández Sampieri et al., 2014, p.187)

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

2.2.1. Población

Según Arias (2012), la población es un conjunto finito o infinito de componentes que tienen uno o más atributos comunes, en el que deben ser precisados por el problema y por los objetivos de investigación, para obtener conclusiones de manera inequívoca.

La población en el presente estudio está conformada por 50 trabajadores de una empresa del sector pesquero ubicado en el distrito de Chancay, la cual es presentada en el siguiente organigrama de la empresa.

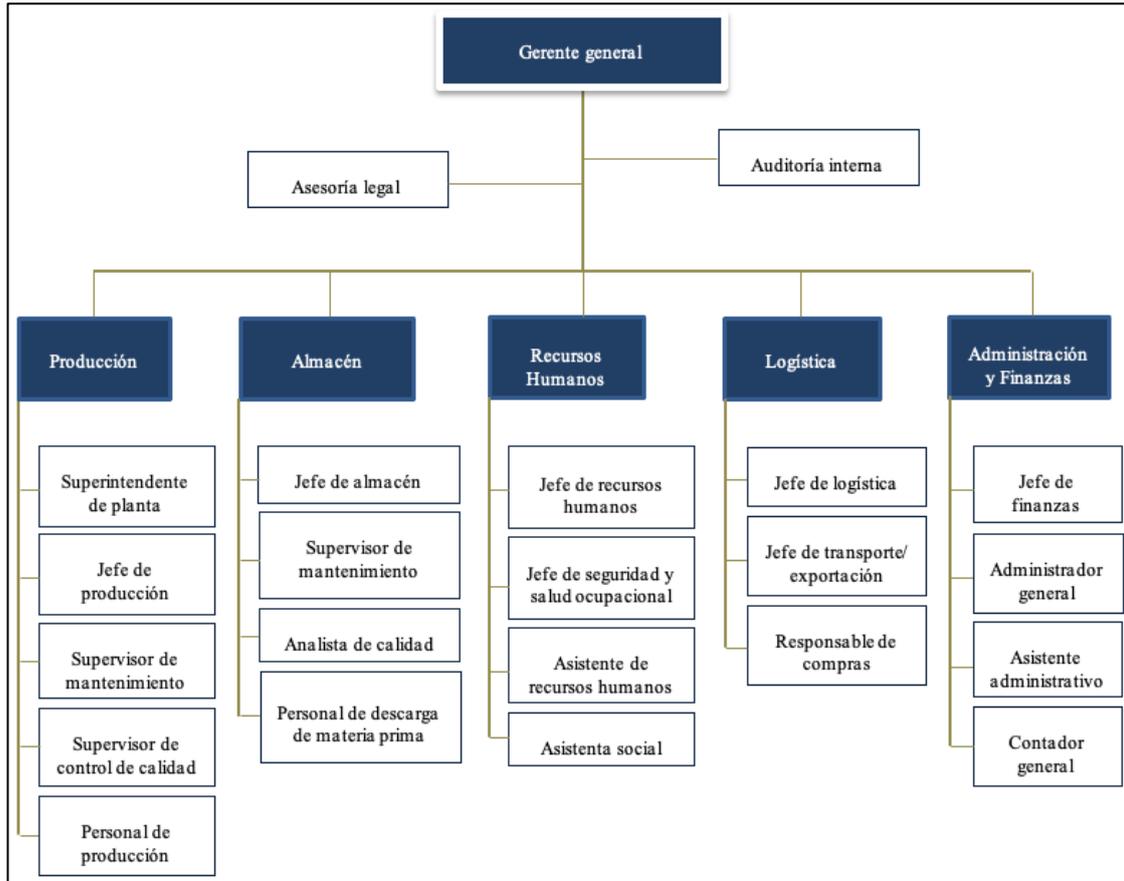


Figura 2. Organigrama de la empresa
Fuente: Área de Recursos Humanos

2.2.2. Muestra

De acuerdo con la definición de Hernández Sampieri et al. (2014), la muestra es un subconjunto de elementos que se considera representativa de la población, de tal modo que corresponden a las mismas características establecidas de la población.

En este caso de estudio la muestra está compuesta por 30 trabajadores del área de producción, almacén y recursos humanos de una empresa del sector pesquero.

- **Criterios de inclusión**

La muestra fue seleccionada de acuerdo con los siguientes criterios:

- Personal con experiencia mínima de dos años en el puesto.

Áreas de trabajo con mayor cantidad de colaboradores.

- Personas mayores de 30 años.

Respecto a lo anteriormente mencionado, en la tabla 2 se detalla la relación de trabajadores de la empresa del sector pesquero.

Tabla 2.

Relación de trabajadores de la empresa del sector pesquero

Área	Cargo	N.º de trabajadores	Porcentaje
	Jefe de recursos humanos	1	
Recursos Humanos	Jefe de seguridad y salud ocupacional	1	13%
	Asistente de recursos humanos	1	
	Asistenta social	1	
	Superintendente de planta	1	
	Jefe de producción	1	
	Supervisor de mantenimiento	1	53%
Producción	Supervisor de control de calidad	1	
	Personal de producción	12	
	Jefe de almacén	1	
	Supervisor de mantenimiento	1	33%
Almacén	Analista de calidad	1	
	Personal de descarga de materia prima	7	
	Total	30	100%

Fuente: Área de Recursos Humanos

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnica de recolección de datos

- **Técnica**

Por su parte Arias (2012), hace referencia a la técnica de recolección de datos como el procedimiento para adquirir información que se utilizará para procesar, analizar e interpretar los datos del estudio.

- **Encuesta**

En el presente trabajo de investigación se emplea como técnica la encuesta, en el cual recaba información de un grupo de personas respecto de sí mismos o un asunto específico. (Arias, 2012)

2.3.2. Instrumento de recolección

- **Instrumento**

De acuerdo a lo expuesto por Hernández Sampieri et al. (2014), el instrumento es una herramienta que permite registrar la información acerca de las variables en el desarrollo de la investigación.

- **Cuestionario**

Según Hernández Sampieri et al. (2014), menciona que el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas que se elaboran en correspondencia con la formulación del problema e hipótesis.

Para medir y recopilar la información de la variable satisfacción laboral, se aplicará el cuestionario “Escala de opiniones SL-SPC” propuesto por la investigadora Palma (2005), el cual fue estandarizado en Perú. El cuestionario consta de 27 ítems entre positivos y negativos, cada ítem es valorado a través de la técnica de Likert con una ponderación de 1 a

5, siendo 1 el puntaje más bajo y 5 el puntaje más alto. Además, están organizados por cuatro dimensiones: (1) significación de la tarea, (2) condiciones de trabajo, (3) reconocimiento personal y/o social, y (4) beneficios económicos.

En la siguiente tabla, se presenta las especificaciones para el cuestionario sobre satisfacción laboral detallados de la siguiente manera:

Tabla 3.

Especificaciones para el cuestionario sobre Satisfacción laboral

Dimensión	Estructura del cuestionario		Porcentaje
	Ítems	Total	
Significación de la tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26.	8	30%
Condiciones de trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27.	9	33%
Reconocimiento personal y/o social	6, 11, 13, 19 y 24.	5	19%
Beneficios económicos	2, 5, 9, 10 y 16.	5	19%
Total, de Ítems		27	100%

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

Dimensión: Significación de la tarea

1. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.
2. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.
3. Me siento útil con la labor que realizo.
4. Me complace los resultados de mi trabajo.
5. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.
6. Me gusta el trabajo que realizo.

7. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.
8. Siento que la actividad que desempeño me motiva.

Dimensión: Condiciones de trabajo

9. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.
10. El ambiente donde trabajo es confortable.
11. Mi horario de trabajo es el adecuado.
12. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.
13. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.
14. Dentro de mi horario de trabajo cumplo con mis funciones.
15. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.
16. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.
17. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.

Dimensión: Reconocimiento personal y/o social

18. Siento que recibo “buen trato” de parte de la empresa.
19. Las actividades que realizo son en equipos de trabajo.
20. Mis funciones son las actividades principales.
21. Me gusta compartir con mi equipo de trabajo.
22. Cumplo mi jornada laboral sin llegar a las horas extras.

Dimensión: Beneficios económicos

23. Siento que estoy conforme con mi contrato.
24. Estoy de acuerdo con la retribución económica.
25. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.
26. El sueldo que tengo es bastante aceptable.

27. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.

Seguidamente, en la tabla 4 se aprecian cinco categorías diagnósticas de evaluación asignadas a cada una de las cuatro dimensiones y el puntaje total.

Tabla 4.

Puntuación y categorías diagnósticas de la Escala SL-SPC

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

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

2.4. Validez y confiabilidad del instrumento.

- **Validez**

Según Hernández Sampieri et al. (2014), “la validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir”. (p. 200)

En la presente investigación, se validó el instrumento a través de la evaluación de juicio de expertos, para la cual se consideró recurrir a tres docentes especializados en investigación educativa, el perfil de los expertos se sintetiza a continuación:

Tabla 5.

Perfil de expertos

N.º	Apellidos y Nombres	Grado académico	Institución

1	Flores Bazán Maria Isabel	Magíster	Universidad Privada del Norte
2	Mendiolaza Castillo Giovanna	Magíster	Universidad Privada del Norte
3	Ramos Toledo Maria Cristina	Magíster	Universidad Privada del Norte

Fuente: Elaboración propia

- **Confiabilidad**

De acuerdo a Hernández Sampieri et al. (2014), “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. (p. 200)

Para determinar la confiabilidad, se realizó el análisis de fiabilidad estadístico mediante el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach a fin de evaluar la validez de la estructura del instrumento, presentando el siguiente resultado:

Tabla 6.

Confiabilidad del instrumento

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,987	27

Fuente: SPSS.V25

Valores	Criterio
0,00 - 0,49	Nula
0,50 - 0,59	Muy baja
0,60 - 0,69	Baja
0,70 - 0,79	Aceptable
0,80 - 0,89	Elevada
0,90 - 1,00	Total o perfecta

Figura 3. Criterios de interpretación de un coeficiente de confiabilidad

Fuente: Adaptado de Metodología de la investigación, por R. Hernández Sampieri et al., 2014.

Como se puede observar en la figura 3, el coeficiente de validez obtenido es de 0,987, lo cual representa un nivel alto de confiabilidad. Es decir, la aplicación del instrumento elegido es confiable.

2.5. Procedimiento de recolección

Para este estudio, se estableció el siguiente procedimiento:

- a) Se identificó la problemática de investigación mediante el diagrama de Ishikawa. Para lo cual se determinó la variable de estudio y luego se procedió al análisis de referencias bibliográficas y de investigaciones previas para respaldar este estudio.
- b) Se realizó el diseño de investigación descriptiva y se determinó la muestra. Luego, se utilizó como instrumento de medición el cuestionario “Escala de opiniones SL-SPC”, la cual fue validado a través de expertos y determinado su confiabilidad mediante el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach.
- c) Se procedió a solicitar autorización del administrador para aplicar el cuestionario. La aplicación se llevó a cabo de manera virtual mediante el programa Google Forms, detallando el objetivo de la investigación y las indicaciones para su desarrollo.
- d) Luego de la recolección de datos, se realizó el análisis de la información a través de los programas SPSS versión 25 para el análisis estadístico descriptivo y Microsoft Excel para la tabulación y elaboración de la representación gráfica. Los puntajes se categorizaron según la Escala SL-SPC, especificado en la tabla 4.
- e) Elaboración de discusiones y conclusiones de la investigación.

2.6. Aspectos éticos

La participación de los encuestados será de manera voluntaria y se recalcó que la encuesta es totalmente anónima, respetando la confidencialidad en la difusión de los resultados.

Se consideró la autorización de la empresa y se comunicó que la información brindada será únicamente de estudio.

La metodología utilizada está diseñada especialmente para recopilar información referente a la variable satisfacción laboral de acuerdo con Palma (2005), por lo cual es aplicada en el presente estudio.

En esta investigación, se elaboran citas y referencias bibliográficas que respalden las fuentes de información confiables.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

En el presente capítulo, se muestran los resultados de investigación obtenidos mediante la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la empresa del sector pesquero. Para medir la variable satisfacción laboral se empleó el modelo “Escala de opiniones SL-SPC” analizando sus cuatro dimensiones, a continuación, se detallan los resultados:

Tabla 7.

Recopilación de acuerdo a las dimensiones de la Satisfacción laboral

Variable	Dimensiones	Porcentaje
Satisfacción laboral	Significación de la tarea	33%
	Condiciones de trabajo	32%
	Reconocimiento personal y/o social	17%
	Beneficios económicos	15%
	Total	97%

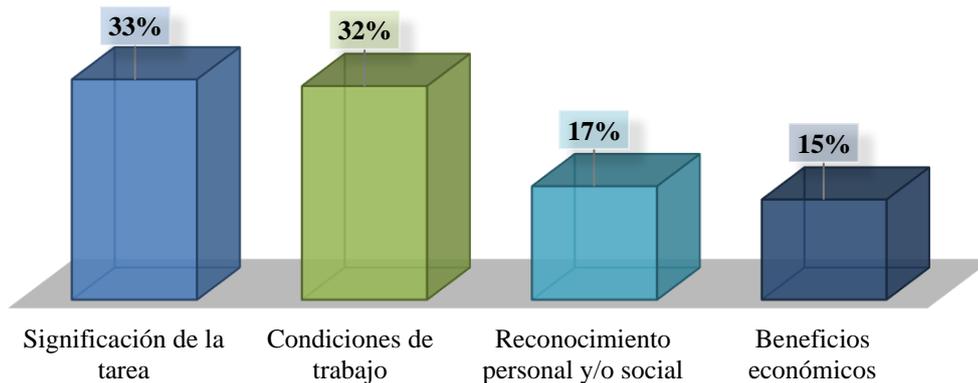


Figura 4. Recopilación de acuerdo a las dimensiones de la Satisfacción laboral
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En referencia a la evaluación de la satisfacción laboral según las cuatro dimensiones, se observa que la significación de la tarea alcanzó un mayor promedio con un porcentaje de 33%, segundo las condiciones de trabajo presentan un 32%, tercero el reconocimiento personal y/o social con un índice de 17%, finalizando los beneficios económicos con una calificación de 15%. Es decir, los trabajadores se encuentran regularmente satisfechos con una tendencia a presentar parcialmente insatisfacción laboral.

DIMENSIÓN 1: SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA

Tabla 8.

Nivel de la dimensión significación de la tarea

Significación de la tarea	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	0	0%
Satisfecho	17	57%
Promedio	12	40%
Insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	1	3%
Total	30	100%

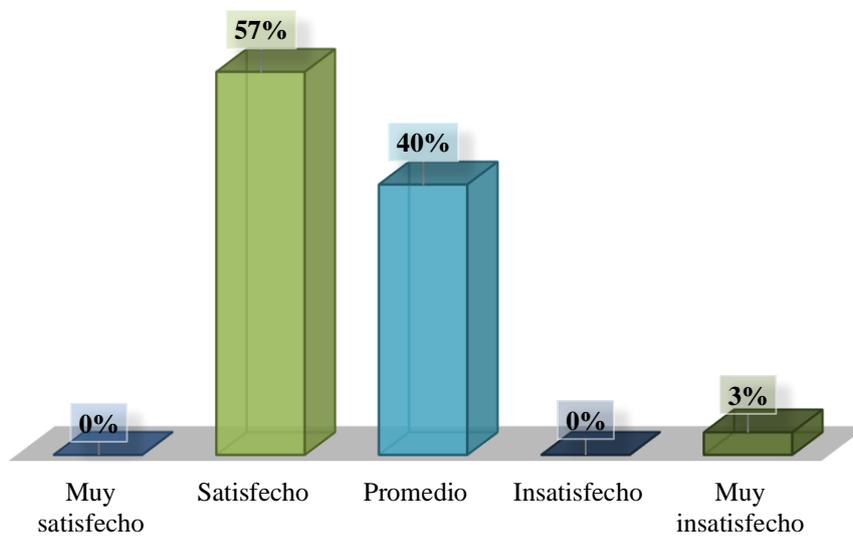


Figura 5. Nivel de la dimensión significación de la tarea
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 8 se aprecia el nivel de la dimensión significación de la tarea, nos detalla que el nivel “satisfecho” alcanzaron una mayor valoración con un 57%, luego del nivel “promedio” con una calificación de 40%, por último, el nivel “muy insatisfecho” con un porcentaje de 3%. Es decir, los trabajadores se encuentran satisfechos con una tendencia a presentar regularmente satisfacción laboral.

Tabla 9.

¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	12	40%
En Desacuerdo	15	50%
Indeciso	2	7%
De Acuerdo	0	0%
Total Acuerdo	1	3%
Total	30	100%

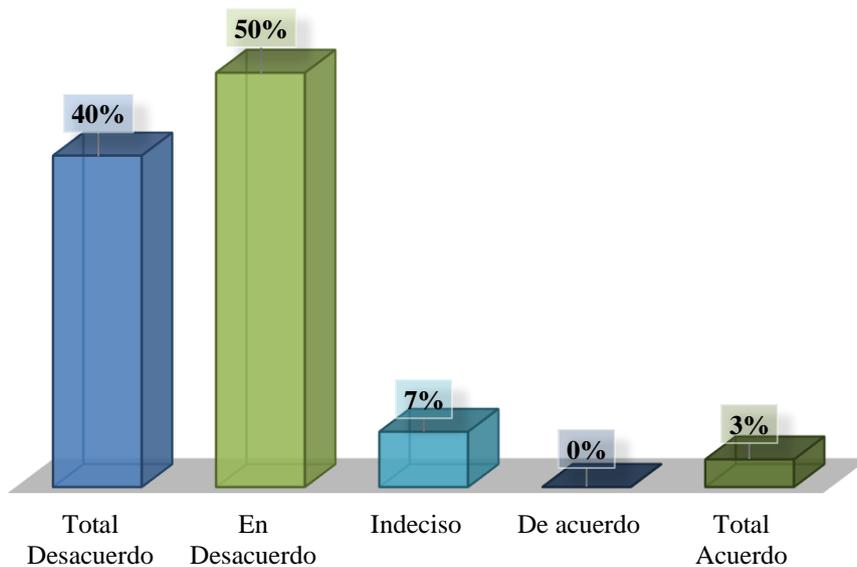


Figura 6. ¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De un total de 30 trabajadores encuestados, el 40% perciben estar en total desacuerdo que el trabajo que hacen sea justo para su manera de ser, el 50% se muestran en desacuerdo, el 7% señalaron estar indecisos y con un 3% indicaron estar en total acuerdo. Se evidenció una tendencia desfavorable con respecto al trabajo equitativo según la manera de ser de los trabajadores.

Tabla 10.

¿La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	1	3%
En Desacuerdo	0	0%
Indeciso	0	0%
De Acuerdo	13	43%
Total Acuerdo	16	53%
Total	30	100%

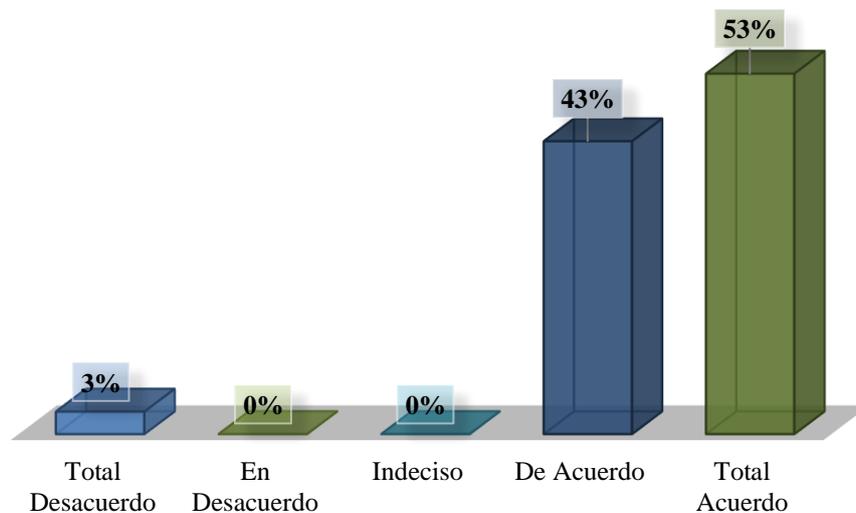


Figura 7. ¿La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra?

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Respecto a los resultados conseguidos, el 3% de los trabajadores encuestados manifestaron estar en total desacuerdo que la tarea que realizan sea tan valiosa como cualquier otra, el 43% opinan estar de acuerdo y para el 53% de la muestra expresaron estar en total acuerdo. Se observó una tendencia favorable referente a las actividades de igual valor que realizan los trabajadores.

Tabla 11.

¿Me siento útil con la labor que realizo?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	1	3%
En Desacuerdo	0	0%
Indeciso	0	0%
De Acuerdo	12	40%
Total Acuerdo	17	57%
Total	30	100%

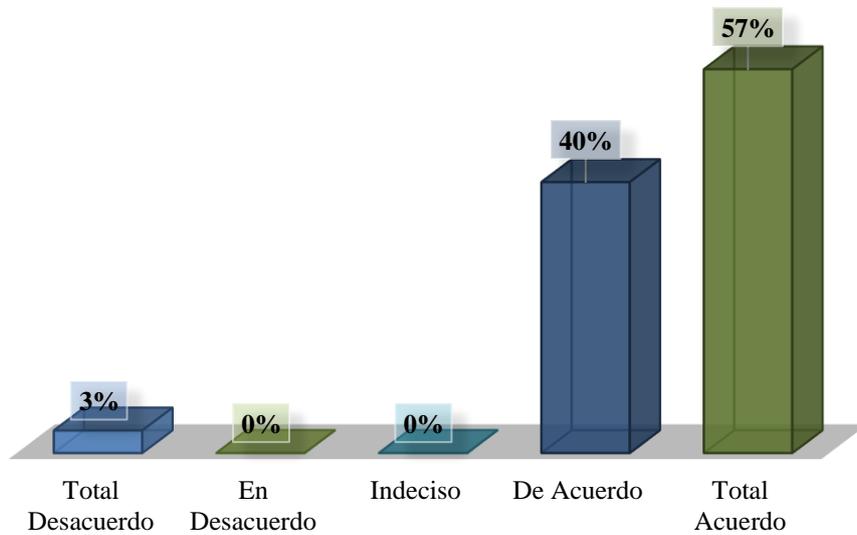


Figura 8. ¿Me siento útil con la labor que realizo?

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados obtenidos detallan que el 3% de los encuestados se encuentran en total desacuerdo en sentirse útil con la labor que realizan, el 40% contestaron estar de acuerdo y con un 57% de la muestra señalaron estar en total acuerdo. Se encontró una tendencia favorable con relación a que los trabajadores se sienten productivos con las tareas que desempeñan.

Tabla 12.

¿Me complace los resultados de mi trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	1	3%
En Desacuerdo	0	0%
Indeciso	0	0%
De Acuerdo	17	57%
Total Acuerdo	12	40%
Total	30	100%

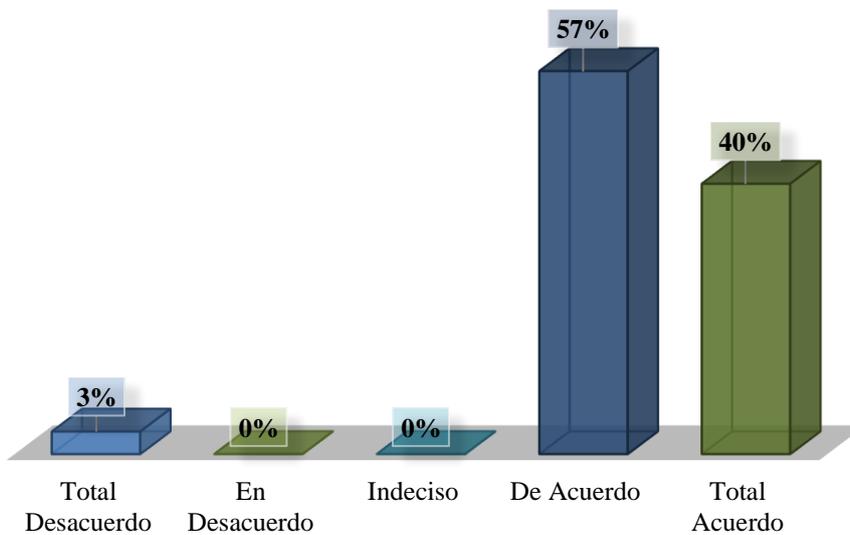


Figura 9. ¿Me complace los resultados de mi trabajo?

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados, el 3% consideran estar en total desacuerdo que se sienten complacidos con los resultados de su trabajo, el 57% estuvieron de acuerdo y un 40% de los encuestados perciben estar en total acuerdo. Se detalla una tendencia favorable acerca del agrado de los trabajadores con los resultados de la labor que realizan.

Tabla 13.

¿Mi trabajo me hace sentir realizado como persona?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	1	3%
En Desacuerdo	0	0%
Indeciso	3	10%
De Acuerdo	11	37%
Total Acuerdo	15	50%
Total	30	100%

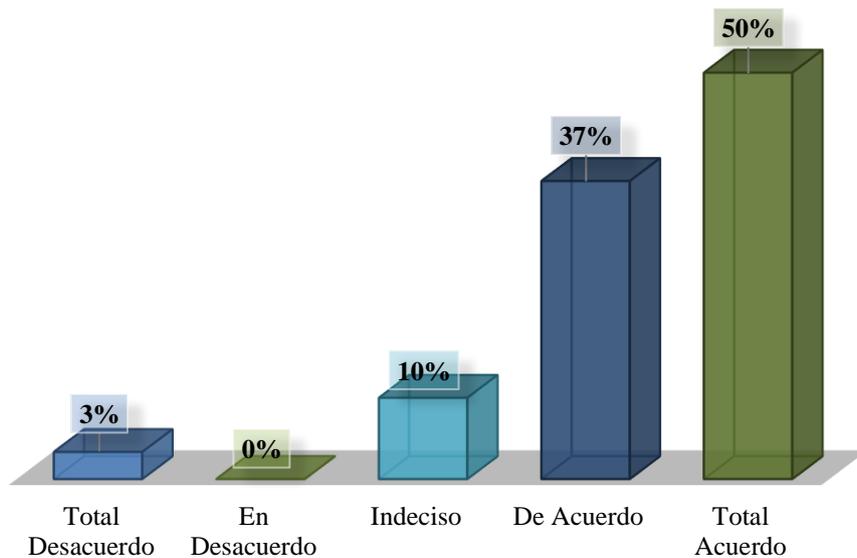


Figura 10. ¿Mi trabajo me hace sentir realizado como persona?

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En consideración a los resultados obtenidos muestran que el 3% de los encuestados mencionan estar en total desacuerdo que su trabajo les hace sentir realizado como persona, el 10% estuvieron indecisos, el 37% señalaron estar de acuerdo y un 50% de la muestra respondieron estar en total acuerdo. Se estableció una tendencia favorable en cuanto a la realización personal en la empresa.

Tabla 14.

¿Me gusta el trabajo que realizo?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	1	3%
En Desacuerdo	0	0%
Indeciso	1	3%
De Acuerdo	11	37%
Total Acuerdo	17	57%
Total	30	100%

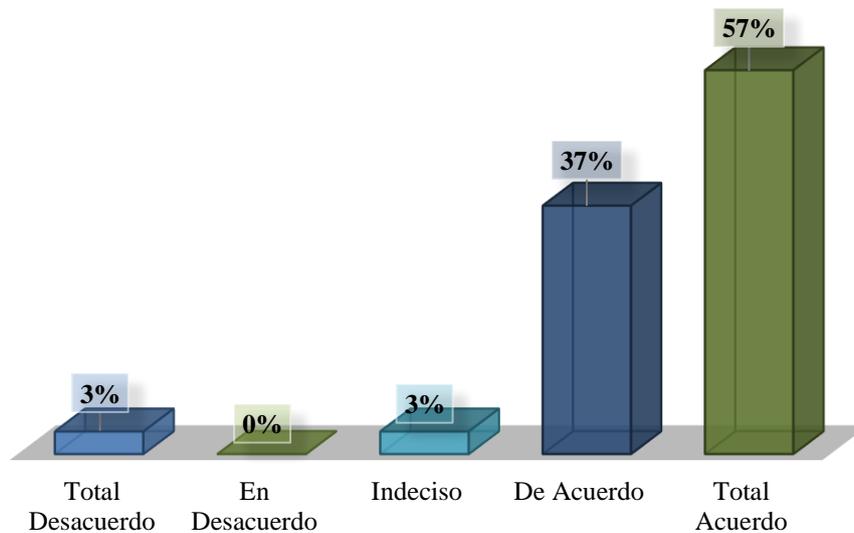


Figura 11. ¿Me gusta el trabajo que realizo?

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con los resultados alcanzados, el 3% de los trabajadores encuestados expresaron estar en total desacuerdo que les gusta el trabajo que realizan, el 3% están indecisos, el 37% se encuentran de acuerdo, finalizando con un 57% de los encuestados manifestaron estar en total acuerdo. Se demuestra una tendencia favorable con respecto a que los trabajadores les satisface la función que desarrollan.

Tabla 15.

¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	1	3%
En Desacuerdo	0	0%
Indeciso	0	0%
De Acuerdo	15	50%
Total Acuerdo	14	47%
Total	30	100%

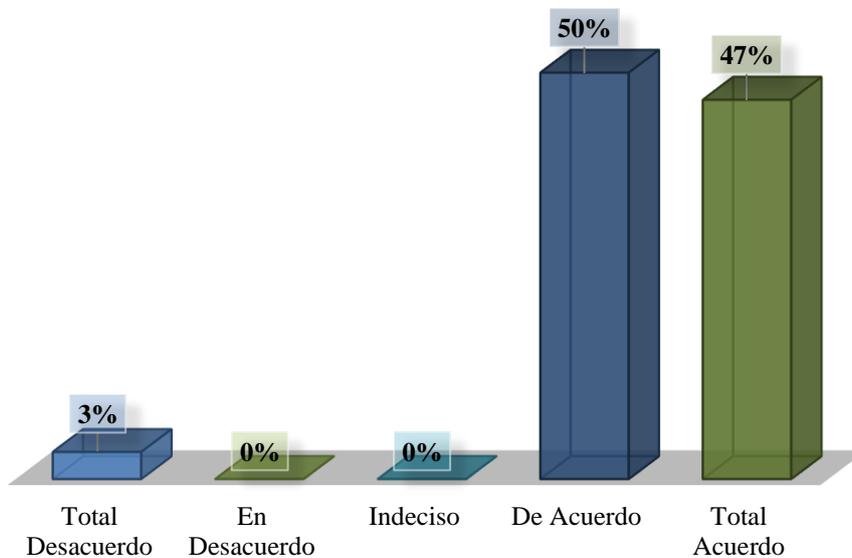


Figura 12. ¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo?

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En referencia a los resultados adquiridos, el 3% de los trabajadores encuestados estuvieron en total desacuerdo que haciendo su trabajo se sienten bien consigo mismos, el 50% contestaron estar de acuerdo y con un 47% manifestaron en total acuerdo. Se aprecia una tendencia favorable al percibir estar a gusto con uno mismo desempeñando su trabajo.

Tabla 16.

¿Siento que la actividad que desempeño me motiva?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	1	3%
En Desacuerdo	0	0%
Indeciso	1	3%
De Acuerdo	13	43%
Total Acuerdo	15	50%
Total	30	100%

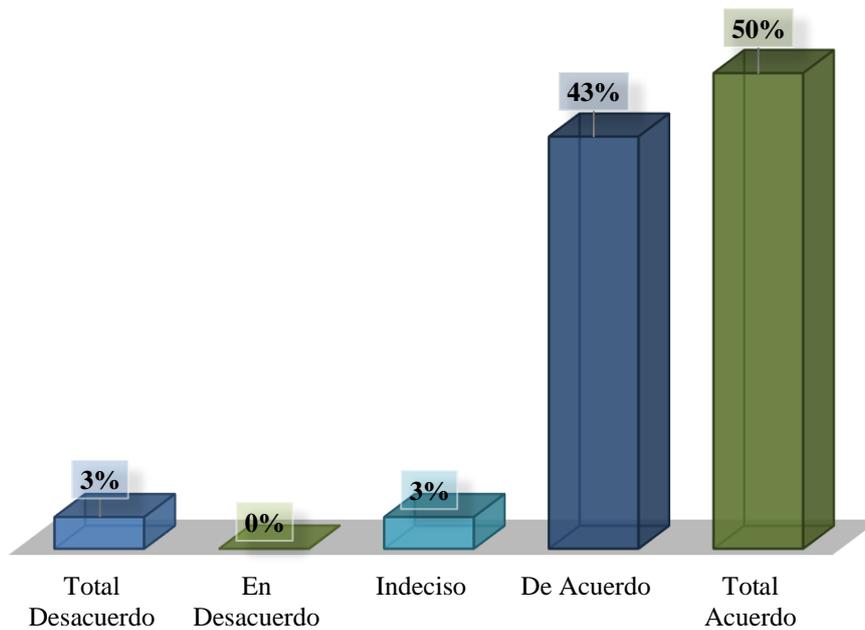


Figura 13. ¿Siento que la actividad que desempeño me motiva?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Conforme a los resultados obtenidos precisan que el 3% de los encuestados se ubican en total desacuerdo e indecisos que la actividad que desempeñan les motiva, el 43% se hallan de acuerdo y para el 50% de la muestra respondieron estar en total acuerdo. Se evidenció una tendencia favorable en referencia al grado de atracción que le promueven sus funciones.

DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE TRABAJO

Tabla 17.

Nivel de la dimensión condiciones de trabajo

Condiciones de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	0	0%
Satisfecho	8	27%
Promedio	21	70%
Insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	1	3%
Total	30	100%

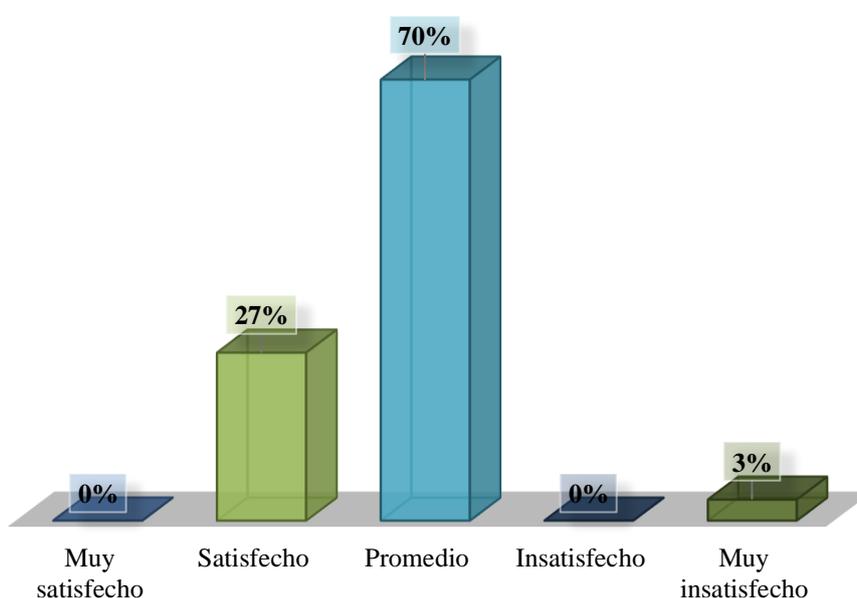


Figura 14. Nivel de la dimensión condiciones de trabajo
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la tabla 17 se detalla el nivel de la dimensión condiciones de trabajo, en primer lugar, el nivel “promedio” logrando una mayor puntuación con un 70%, en segundo lugar, el nivel “satisfecho” consiguiendo una valoración de 27% y, en tercer lugar, el nivel “muy insatisfecho” con un índice de 3%. Es decir, los trabajadores se encuentran parcialmente satisfechos con una tendencia a presentar satisfacción laboral.

Tabla 18.

¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	7	23%
Desacuerdo	20	67%
Indeciso	2	7%
De Acuerdo	0	0%
Total Acuerdo	1	3%
Total	30	100%

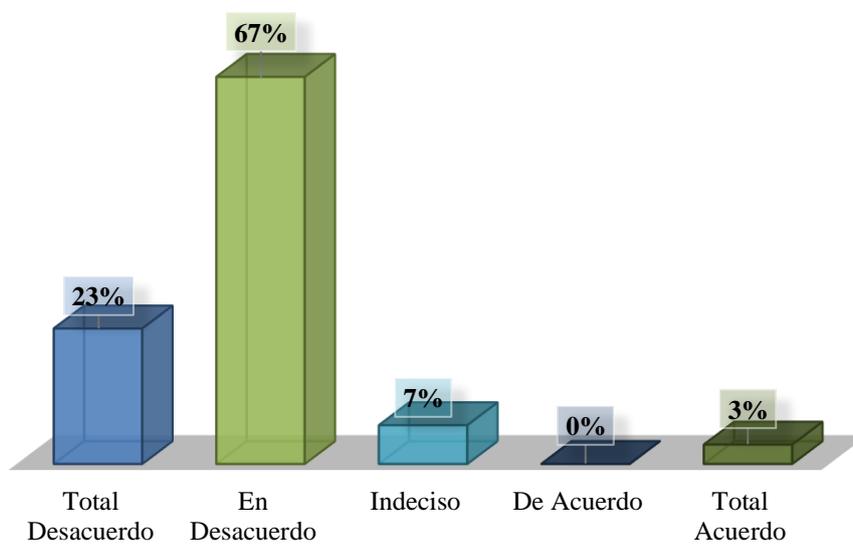


Figura 15. ¿La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Para un total de 30 trabajadores encuestados, el 23% señalaron estar en total desacuerdo que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores, el 67% indicaron estar en desacuerdo, el 7% manifestaron estar indecisos y un 3% de los encuestados se ubican en total acuerdo. Se aprecia una tendencia desfavorable con respecto a la adecuada distribución del espacio de trabajo para desarrollar las funciones.

Tabla 19.

¿El ambiente donde trabajo es confortable?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	2	7%
Desacuerdo	0	0%
Indeciso	1	3%
De Acuerdo	17	57%
Total Acuerdo	10	33%
Total	30	100%

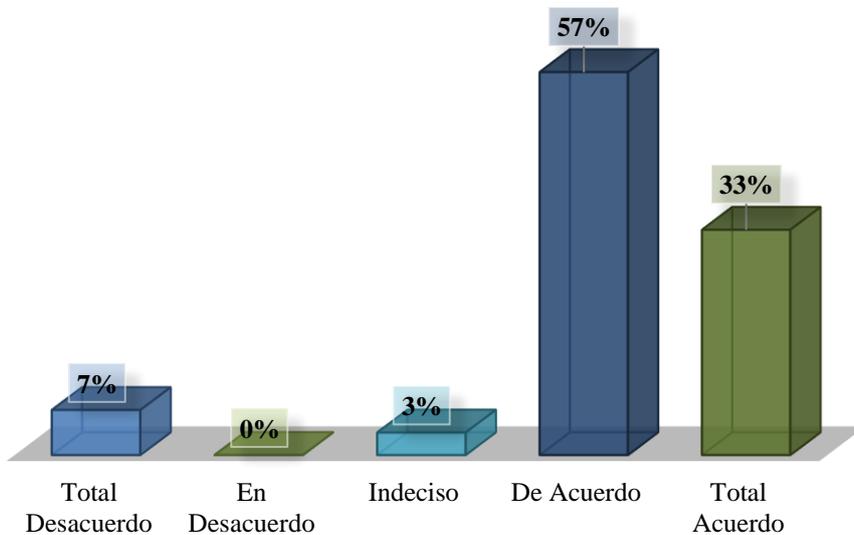


Figura 16. ¿El ambiente donde trabajo es confortable?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados logrados muestran que el 7% de los encuestados indicaron estar en total desacuerdo que el ambiente donde trabajan sea confortable, el 3% respondieron estar indecisos, el 57% se hallan de acuerdo y con un 33% opinaron estar en total acuerdo. Se detalla una tendencia favorable referente a que los trabajadores perciben un ambiente laboral agradable.

Tabla 20.

¿Mi horario de trabajo es el adecuado?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	5	17%
En Desacuerdo	18	60%
Indeciso	3	10%
De Acuerdo	2	7%
Total Acuerdo	2	7%
Total	30	100%

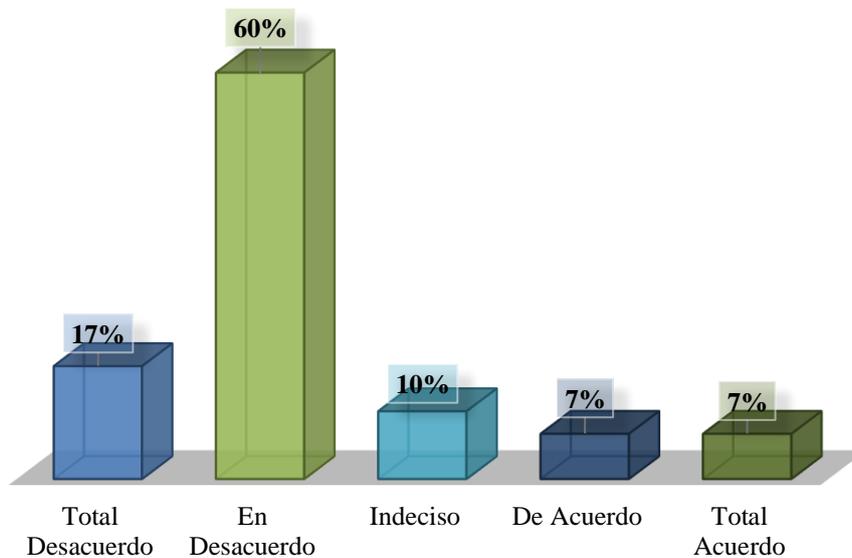


Figura 17. ¿Mi horario de trabajo es el adecuado?

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En consideración a los resultados logrados presentan que el 17% contestaron estar en total desacuerdo que su horario de trabajo sea el adecuado, el 60% opinaron estar en desacuerdo, el 10% se encuentran indecisos, finalmente el 7% de la muestra expresaron estar de acuerdo y en total acuerdo. Se demuestra una tendencia desfavorable respecto al agrado de la jornada laboral.

Tabla 21.

¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	2	7%
En Desacuerdo	0	0%
Indeciso	1	3%
De Acuerdo	15	50%
Total Acuerdo	12	40%
Total	30	100%

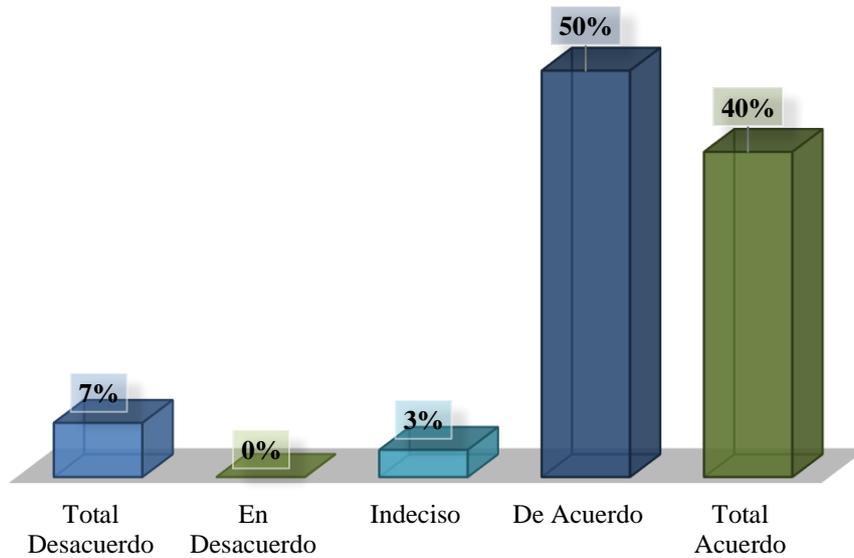


Figura 18. ¿Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Respecto a los resultados conseguidos, el 7% de los trabajadores encuestados respondieron estar en total desacuerdo que llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo, el 3% indicaron estar indecisos, el 50% se hallan de acuerdo y un 40% se encuentran en total acuerdo. Se observó una tendencia favorable en donde mantener una buena relación con los superiores mejora la calidad de vida laboral.

Tabla 22.

¿La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	2	7%
En Desacuerdo	2	7%
Indeciso	4	13%
De Acuerdo	15	50%
Total Acuerdo	7	23%
Total	30	100%

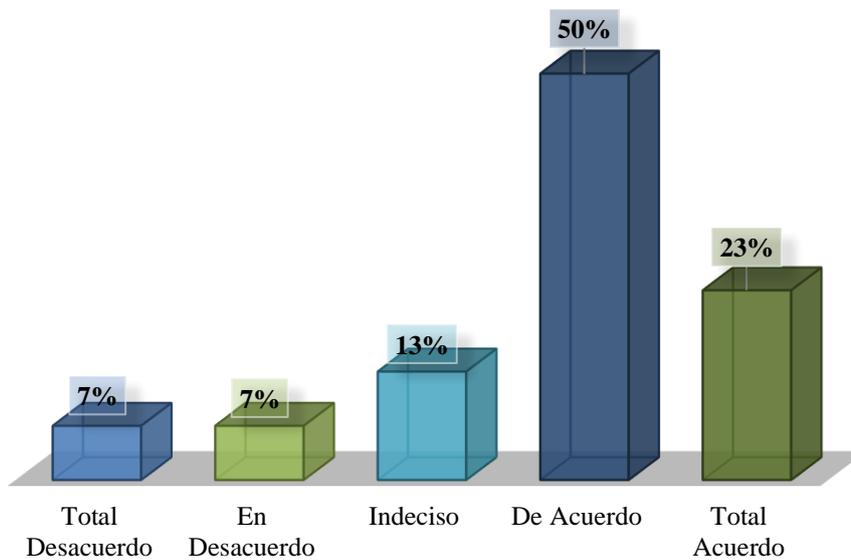


Figura 19. ¿La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable?

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados alcanzados precisan que el 7% de los encuestados manifestaron estar en total desacuerdo y en desacuerdo que la comodidad del ambiente de trabajo sea inigualable, el 13% estuvieron indecisos, el 50% respondieron estar de acuerdo y con un 23% opinaron estar en total acuerdo. Se evidenció una tendencia favorable sobre la cual el entorno de trabajo adecuado es irremplazable.

Tabla 23.

¿Dentro de mi horario de trabajo cumplo con mis funciones?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	1	3%
En Desacuerdo	5	17%
Indeciso	0	0%
De Acuerdo	18	60%
Total Acuerdo	6	20%
Total	30	100%

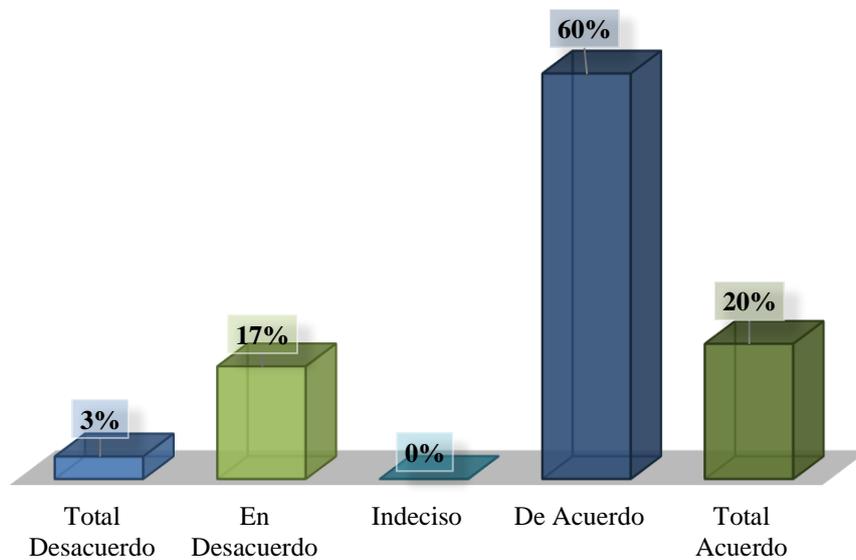


Figura 20. ¿Dentro de mi horario de trabajo cumplo con mis funciones?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados, el 3% perciben estar en total desacuerdo que dentro de su horario trabajo cumplen con sus funciones, el 17% se ubican en desacuerdo, el 60% mencionaron estar de acuerdo y para el 20% de los encuestados expresaron estar en total acuerdo. Se estableció una tendencia favorable al efectuar las actividades de trabajo dentro del marco de tiempo.

Tabla 24.

¿En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	1	3%
Indeciso	3	10%
De Acuerdo	17	57%
Total Acuerdo	9	30%
Total	30	100%

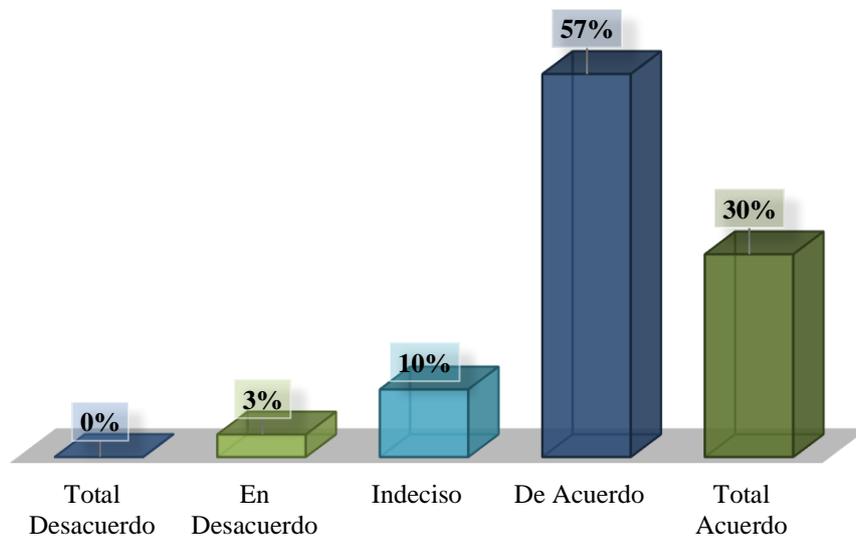


Figura 21. ¿En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En lo que respecta a los resultados obtenidos detallan que el 3% de los encuestados opinaron estar en desacuerdo que en el ambiente físico en el que laboran se sienten cómodos, el 10% se encuentran indecisos, el 57% consideran estar de acuerdo y para un 30% de la muestra están en total acuerdo. Se presenta una tendencia favorable en la cual el entorno físico donde desarrollan sus actividades es adecuado.

Tabla 25.

¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	1	3%
En Desacuerdo	0	0%
Indeciso	3	10%
De Acuerdo	15	50%
Total Acuerdo	11	37%
Total	30	100%

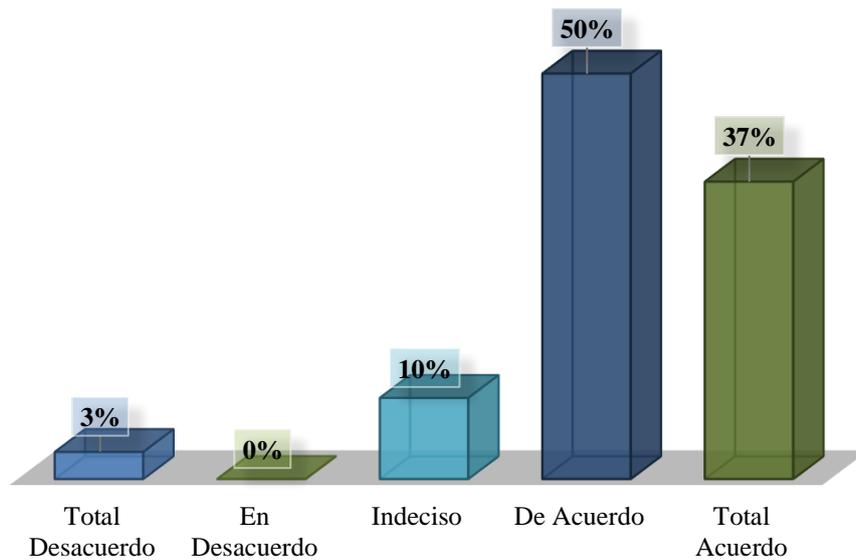


Figura 22. ¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Referente a los resultados logrados, el 3% estuvieron en total desacuerdo que existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias, el 10% expresaron estar indecisos, el 50% se hallan de acuerdo y con un 37% mencionaron estar en total acuerdo. Se aprecia una tendencia favorable sobre el cual poseen bienestar en el trabajo facilitando el rendimiento de la tarea del día.

Tabla 26.

¿Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	1	3%
Indeciso	8	27%
De Acuerdo	13	43%
Total Acuerdo	8	27%
Total	30	100%

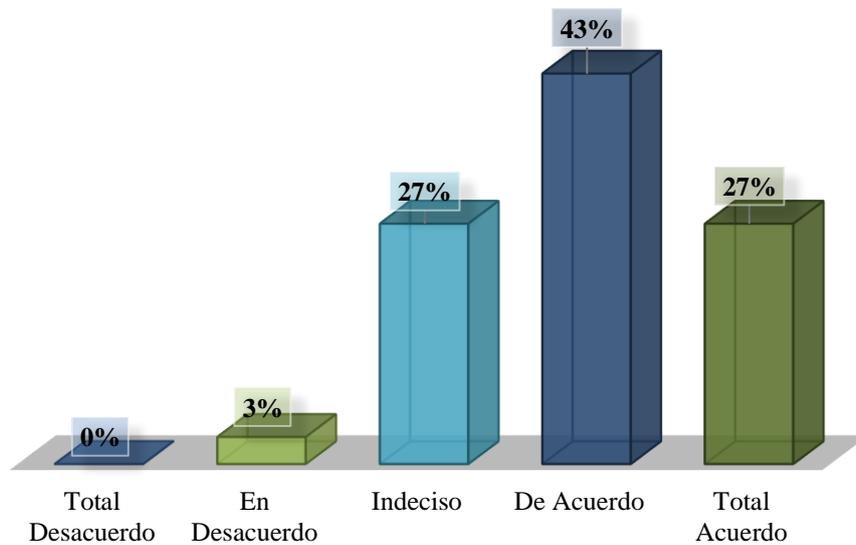


Figura 23. ¿Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo?

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: De acuerdo con los resultados adquiridos, el 3% de los trabajadores encuestados señalaron estar en desacuerdo que su jefe valora el esfuerzo que pone en su trabajo, el 27% manifestaron estar indecisos, el 43% indicaron estar de acuerdo, finalizando un 27% de los encuestados se ubican en total acuerdo. Se demuestra una tendencia favorable en donde el líder considera el empeño de los trabajadores.

DIMENSIÓN 3: RECONOCIMIENTO PERSONAL Y/O SOCIAL

Tabla 27.

Nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social

Reconocimiento personal y/o social	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	0	0%
Satisfecho	3	10%
Promedio	9	30%
Insatisfecho	18	60%
Muy insatisfecho	0	0%
Total	30	100%

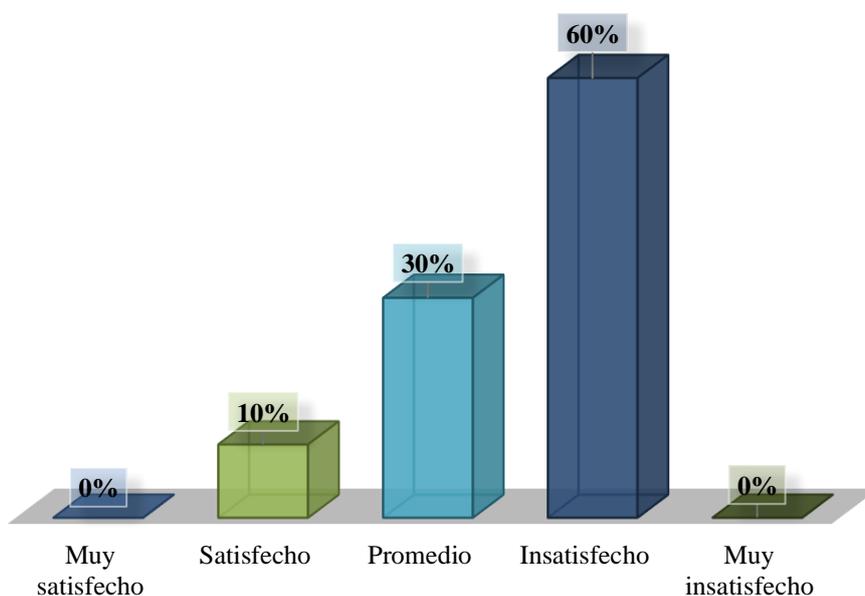


Figura 24. Nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 27 se muestra el nivel de la dimensión reconocimiento personal y/o social, nos presenta que el nivel “insatisfecho” obtuvo una frecuencia representativa con un porcentaje de 60%, después el nivel “promedio” con una puntuación de 30%, por otro lado, el nivel “satisfecho” logrando una valoración de 10%. Es decir, los trabajadores se encuentran insatisfechos con una tendencia a presentar regularmente satisfacción laboral.

Tabla 28.

¿Siento que recibo “buen trato” de parte de la empresa?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indeciso	3	10%
De Acuerdo	15	50%
Total Acuerdo	12	40%
Total	30	100%

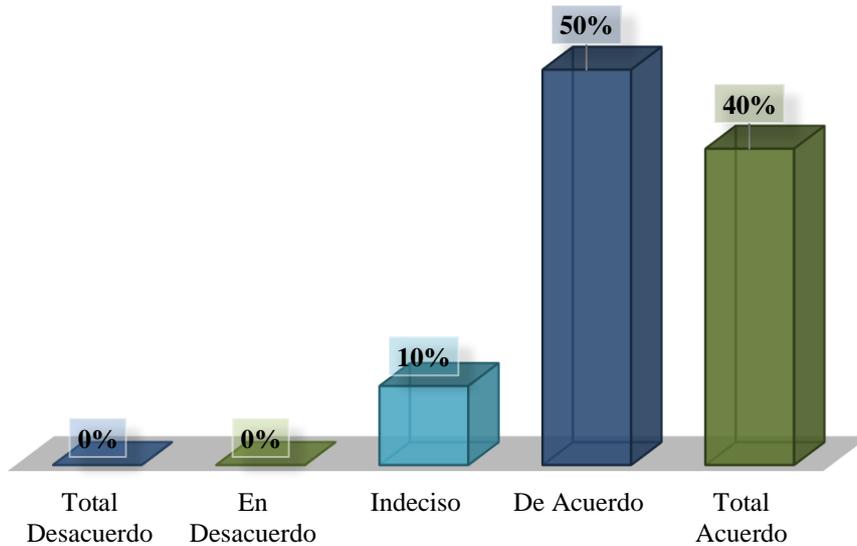


Figura 25. ¿Siento que recibo “buen trato” de parte de la empresa?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Acorde a un total de 30 trabajadores encuestados, los resultados obtenidos detallan que el 10% declararon estar indecisos que reciben “buen trato” de parte de la empresa, el 50% se encuentran de acuerdo y para el 40% de la muestra estuvieron en total acuerdo. Se aprecia una tendencia favorable acerca de la forma de tratar bien a los trabajadores dentro de la empresa.

Tabla 29.

¿Las actividades que realizo son en equipos de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	2	7%
En Desacuerdo	3	10%
Indeciso	4	13%
De Acuerdo	13	43%
Total Acuerdo	8	27%
Total	30	100%

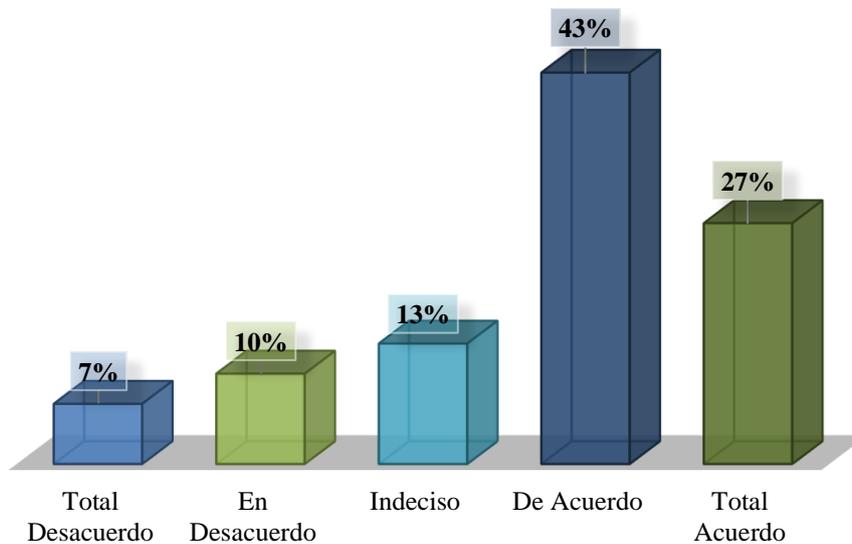


Figura 26. ¿Las actividades que realizo son en equipos de trabajo?

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Según los resultados obtenidos, el 7% de los encuestados se hallan en total desacuerdo que las actividades que realizan son en equipos de trabajo, el 10% estuvieron en desacuerdo, el 13% mencionaron estar indecisos, el 43% opinaron estar de acuerdo y con un 27% contestaron estar en total acuerdo. Se evidenció una tendencia favorable al desempeñar las tareas en colaboración con los compañeros de trabajo.

Tabla 30.

¿Mis funciones son las actividades principales?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	12	40%
En Desacuerdo	12	40%
Indeciso	0	0%
De Acuerdo	5	17%
Total Acuerdo	1	3%
Total	30	100%

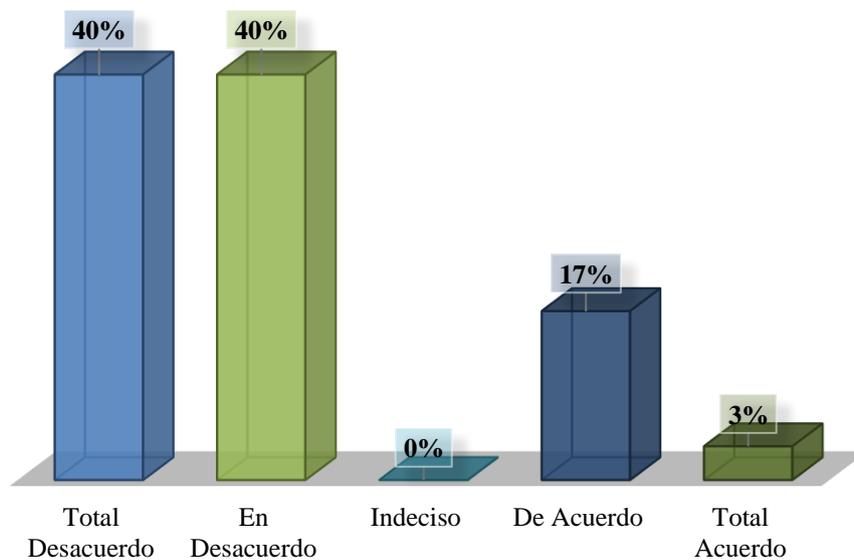


Figura 27. ¿Mis funciones son las actividades principales?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En consideración a los resultados logrados, el 40% manifestaron estar en total desacuerdo y en desacuerdo que sus funciones son las actividades principales, el 17% detallan estar de acuerdo, por último, un 3% de los encuestados se ubican en total acuerdo. Se presenta una tendencia desfavorable en cuanto a las tareas necesarias que llevan a cabo en un puesto de trabajo.

Tabla 31.

¿Me gusta compartir con mi equipo de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	0	0%
Indeciso	0	0%
De Acuerdo	17	57%
Total Acuerdo	13	43%
Total	30	100%

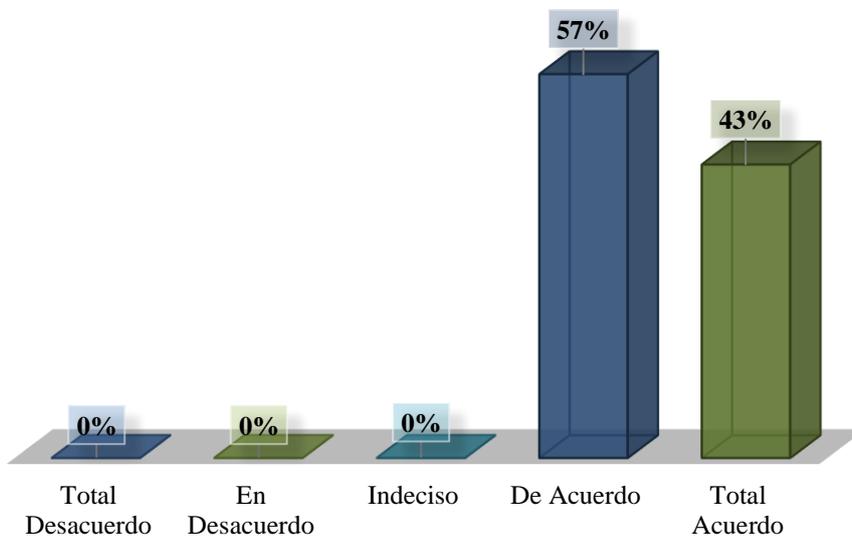


Figura 28. ¿Me gusta compartir con mi equipo de trabajo?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados evidencian que el 57% especificaron estar de acuerdo que les gusta compartir con su equipo de trabajo y para el 43% de la muestra contestaron estar en total acuerdo. Se demuestra una tendencia favorable sobre el agrado de trabajar en equipo dentro de la empresa.

Tabla 32.

¿Cumplo mi jornada laboral sin llegar a las horas extras?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	7	23%
En Desacuerdo	7	23%
Indeciso	4	13%
De Acuerdo	8	27%
Total Acuerdo	4	13%
Total	30	100%

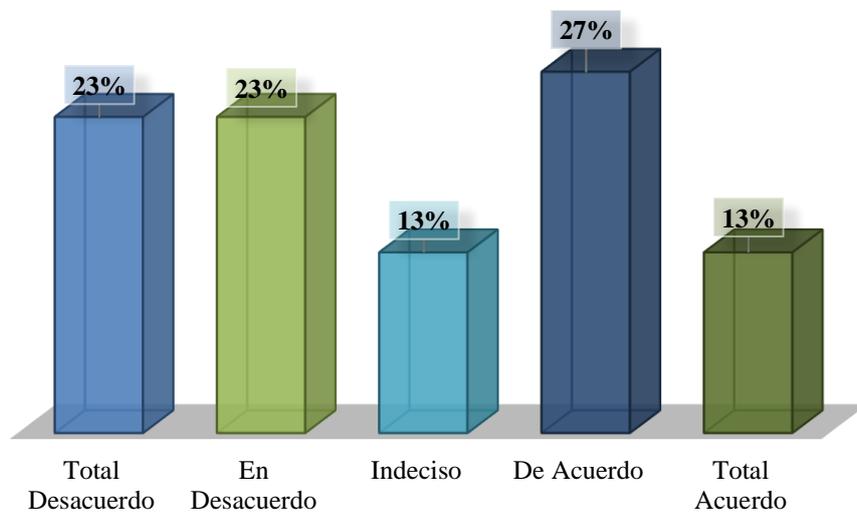


Figura 29. ¿Cumplo mi jornada laboral sin llegar a las horas extras?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Los resultados adquiridos detallan que el 23% de los encuestados se hallan en total desacuerdo y en desacuerdo que cumplen con su jornada laboral sin llegar a las horas extras, el 13% opinaron estar indecisos, el 27% están de acuerdo y un 13% señalaron estar en total acuerdo. Se encontró una tendencia desfavorable con relación al trabajo en sobretiempo que emplean en las actividades.

DIMENSIÓN 4: BENEFICIOS ECONÓMICOS

Tabla 33.

Nivel de la dimensión beneficios económicos

Beneficios económicos	Frecuencia	Porcentaje
Muy satisfecho	0	0%
Satisfecho	13	43%
Promedio	17	57%
Insatisfecho	0	0%
Muy insatisfecho	0	0%
Total	30	100%

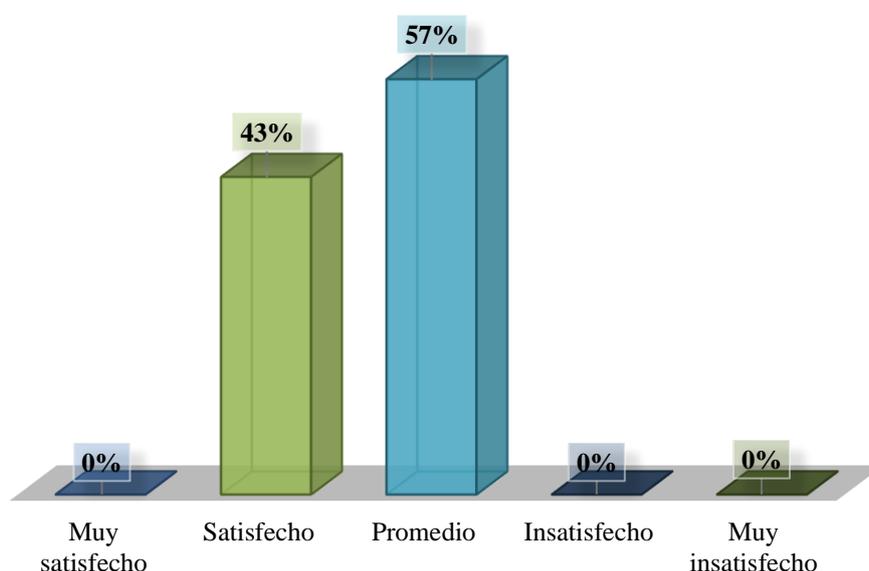


Figura 30. Nivel de la dimensión beneficios económicos
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En la Tabla 33 se presenta el nivel de la dimensión beneficios económicos, nos evidencia que el nivel “promedio” consiguieron una frecuencia superior con un porcentaje de 57%, posteriormente el nivel “satisfecho” con una puntuación de 43%. Es decir, los trabajadores se encuentran parcialmente satisfechos con una tendencia a presentar satisfacción laboral.

Tabla 34.

¿Siento que estoy conforme con mi contrato?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	2	7%
En Desacuerdo	6	20%
Indeciso	7	23%
De Acuerdo	10	33%
Total Acuerdo	5	17%
Total	30	100%

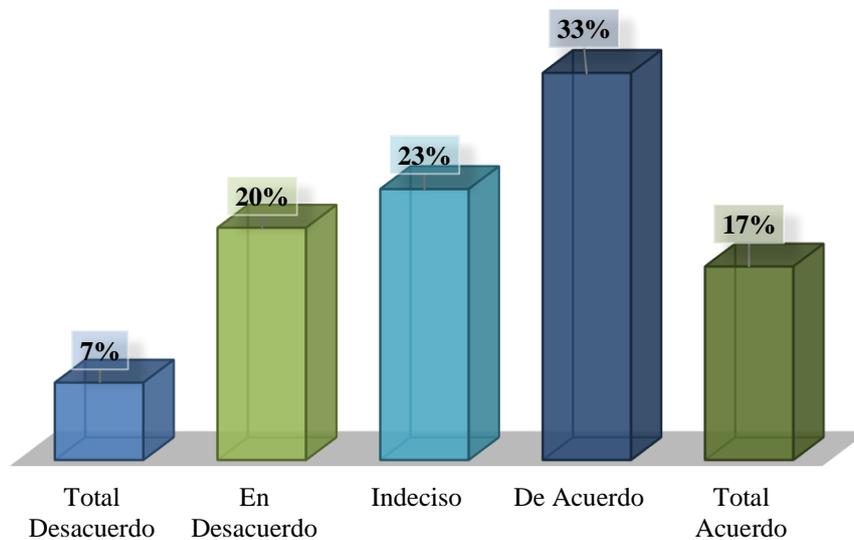


Figura 31. ¿Siento que estoy conforme con mi contrato?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Dado a un total de 30 trabajadores encuestados, el 7% consideran estar en total desacuerdo que se sienten conformes con su contrato, el 20% perciben estar en desacuerdo, el 23% expresaron estar indecisos, el 33% se ubican de acuerdo y con un 17% estuvieron en total acuerdo. Se muestra una tendencia favorable con respecto al convenio entre empresa y trabajador.

Tabla 35.

¿Estoy de acuerdo con la retribución económica?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	5	17%
Indeciso	5	17%
De Acuerdo	11	37%
Total Acuerdo	9	30%
Total	30	100%

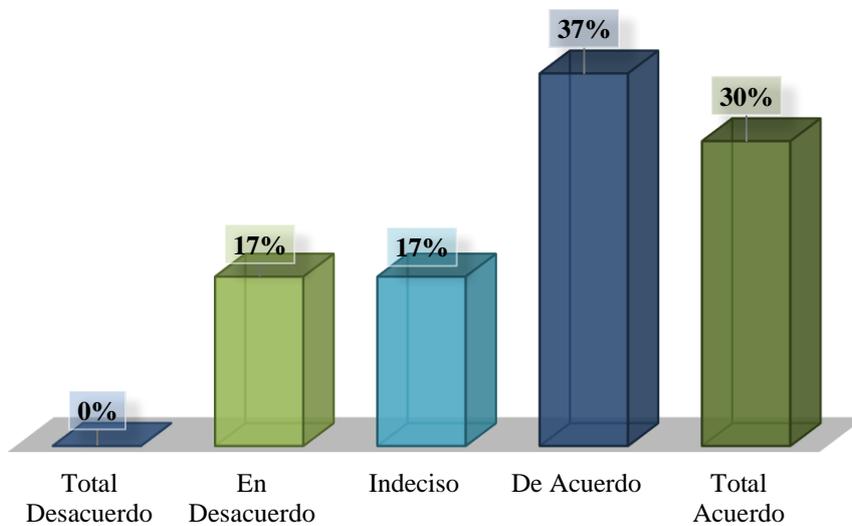


Figura 32. ¿Estoy de acuerdo con la retribución económica?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Referente a los resultados alcanzados, el 17% especificaron estar en desacuerdo e indecisos que están acordes con la retribución económica, el 37% contestaron estar de acuerdo y para el 30% de los encuestados indicaron estar en total acuerdo. Se aprecia una tendencia favorable en referencia a que los trabajadores les complace la remuneración que adquieren.

Tabla 36.

¿La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	15	50%
En Desacuerdo	13	43%
Indeciso	2	7%
De Acuerdo	0	0%
Total Acuerdo	0	0%
Total	30	100%

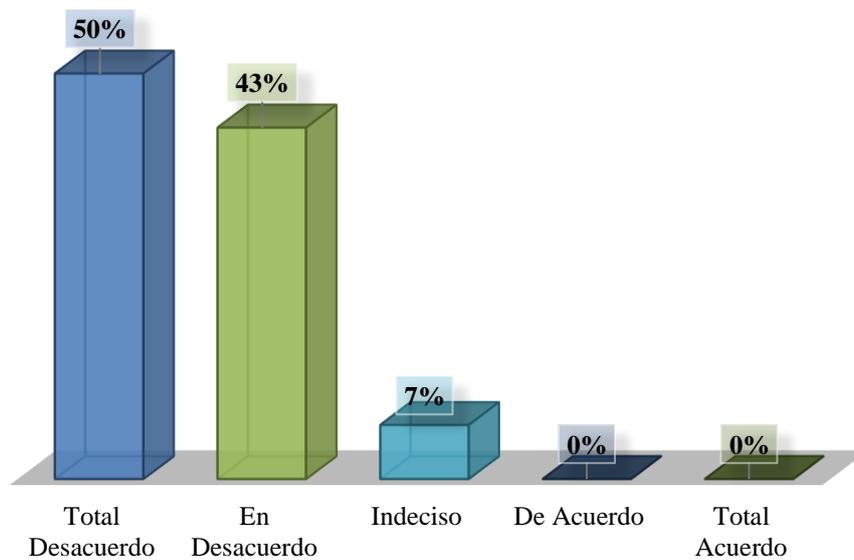


Figura 33. ¿La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: En lo que respecta a los resultados conseguidos precisan que el 50% de los encuestados respondieron estar en total desacuerdo que la sensación que tienen de su trabajo es que les están explotando, el 43% detallan estar en desacuerdo y para el 7% de la muestra se encuentran indecisos. Se evidenció una tendencia desfavorable respecto a la percepción de sobrecarga laboral en la empresa.

Tabla 37.

¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	0	0%
En Desacuerdo	4	13%
Indeciso	8	27%
De Acuerdo	14	47%
Total Acuerdo	4	13%
Total	30	100%

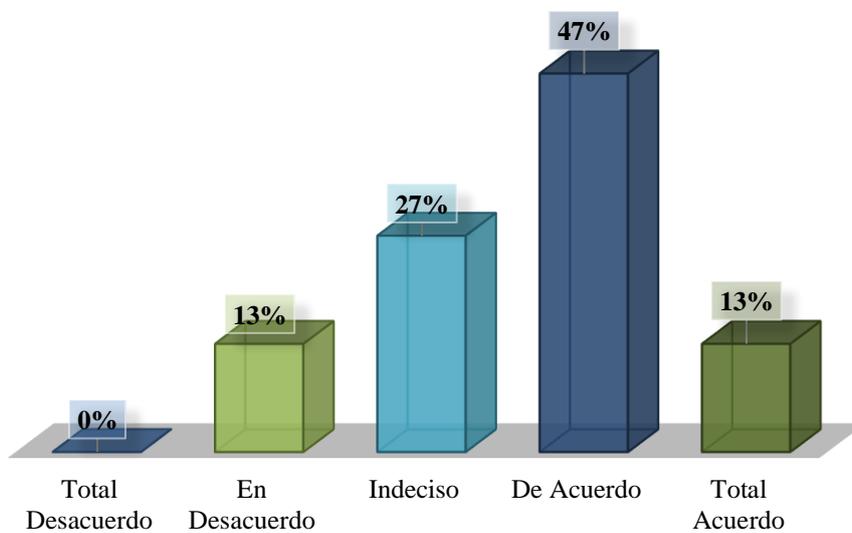


Figura 34. ¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Conforme a los resultados adquiridos especifican que el 13% de los encuestados mencionaron estar en desacuerdo que el sueldo que tienen es bastante aceptable, el 27% evidenciaron estar indecisos, el 47% expresaron estar de acuerdo y un 13% contestaron estar en total acuerdo. Se observa una tendencia favorable en donde los trabajadores poseen un salario suficientemente considerable.

Tabla 38.

¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?

	Frecuencia	Porcentaje
Total Desacuerdo	2	7%
En Desacuerdo	18	60%
Indeciso	5	17%
De Acuerdo	3	10%
Total Acuerdo	2	7%
Total	30	100%

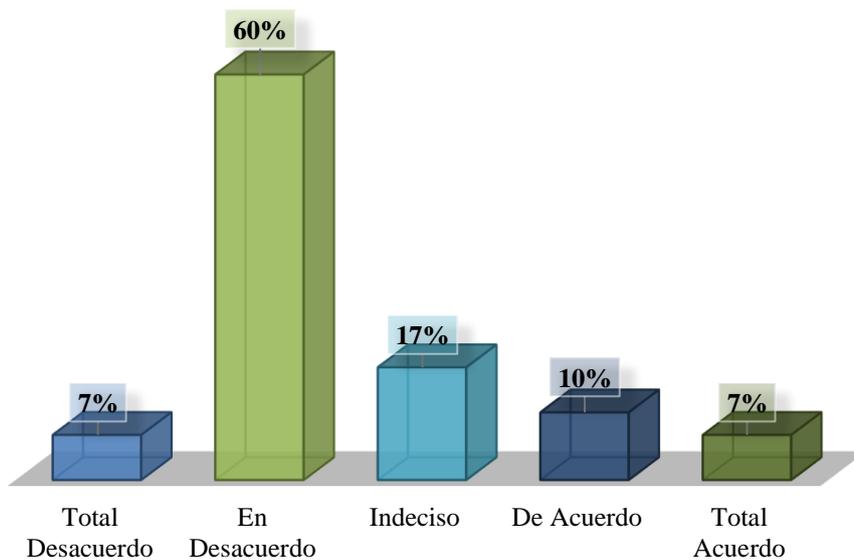


Figura 35. ¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?
Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Del total de trabajadores encuestados, el 7% demuestran estar en total desacuerdo que su trabajo les permite cubrir sus expectativas económicas, el 60% estuvieron en desacuerdo, el 17% manifestaron estar indecisos, el 10% detallaron estar de acuerdo y con un 7% de la muestra indicaron estar en total acuerdo. Se precisa una tendencia desfavorable en cuanto a la satisfacción de las pretensiones salariales.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Discusión

Este estudio tiene como objetivo determinar la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021. Seguidamente, se analizan aspectos importantes e implicancias para la investigación, asimismo, se comparan los hallazgos obtenidos de los diferentes estudios previos en concordancia a la presente investigación.

En lo que se refiere a la dimensión significación de la tarea, en este estudio los resultados reflejaron que la significación de la tarea tiende a presentarse en nivel satisfecho, de la cual determina que el trabajo genera mayor sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material. En la tabla 13, se aprecia que la mayoría de los trabajadores están en total acuerdo con respecto a que alcanzan la autorrealización en su centro laboral, en otras palabras, la ejecución de sus actividades satisface sus necesidades de crecimiento personal. Desde el punto de vista de Herzberg (1976), según los factores intrínsecos hacen referencia al contenido del trabajo que realiza el colaborador, este factor involucra sentimientos vinculados al crecimiento personal y necesidades de autorrealización que producen satisfacción laboral e influyen a mejorar el desempeño del trabajador. Esto concuerda con los resultados obtenidos en el estudio “Satisfação no trabalho: um estudo de caso dentro de uma empresa do ramo de embalagens no DF” con el método EST- Escala de Satisfacción en el Trabajo realizada por Andrade (2015), quien encontró la predisposición de los trabajadores con el nivel de interés que le suscitaban sus labores, es decir, se sienten animados a ejecutar sus funciones. De igual forma, en los resultados de Arismendiz (2019), en su investigación titulado “Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Agro Industrial San Pedro SAC en la ciudad de Tarapoto 2019”, señaló que cuantos más años es

el tiempo de servicio, la satisfacción laboral también se incrementa, debido a la experiencia de llevar a cabo distintas actividades dentro de la empresa que le permiten lograr la realización personal. En tal sentido, analizando estos resultados citados anteriormente, se manifiesta que al obtener mayor satisfacción con la dimensión significación de la tarea, mejor será el desempeño del trabajador; produciendo resultados óptimos en la empresa. Cabe señalar que en el primer antecedente de Andrade (2015), pese a que se empleó diferente método para evaluar la variable satisfacción laboral, se encontraron similitudes en comparación a los resultados de la presente investigación.

En lo que respecta a la dimensión condiciones de trabajo, en la presente investigación los resultados presentaron que las condiciones de trabajo tienden a mostrarse en nivel promedio, sobre el cual determina que los trabajadores consideran de manera regular sentirse cómodos con la estructura, materiales y relación con la autoridad. En la tabla 26, se evidencia que un grupo de trabajadores manifiesta estar de acuerdo con relación a que los superiores aprecian el valor del empeño realizado en su trabajo, por tanto, mantienen relaciones profesionales positivas para contribuir a mejorar el ambiente organizacional. En términos de Herzberg (1976), menciona que los factores extrínsecos se relacionan al contexto en el que se realiza el trabajo, es decir, el ambiente laboral, infraestructura y distribución física, detallando que los componentes de este factor no producen satisfacción directa en la labor, sin embargo, previenen la insatisfacción de aquello. Estos resultados difieren con los hallazgos de Amayo & Saona (2017), en su trabajo de tesis “Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del área de operaciones de la empresa Promas provincia de Trujillo, periodo mayo - octubre 2017”, quien refiere que la mitad del total de trabajadores encuestados están en desacuerdo que perciben valoración del líder en sus labores, en otras palabras, presentan insatisfacción sobre el deseo de ser estimados y sentirse

productivos en el lugar de trabajo. Por otro lado, en los resultados del estudio denominado

“Nível de satisfação no trabalho dos funcionários da área de produção em uma metalúrgica”

mediante el modelo EST-Escala de Satisfacción en el Trabajo de Araújo (2020), un aspecto importante que el autor destaca es que los jefes deben poseer capacidades para motivar constantemente a su equipo de trabajo, en virtud de ello, valorar de manera positiva la labor del trabajador aumentará su motivación y bienestar laboral. En este aspecto, comparando con los resultados antes mencionados, podemos deducir que propiciar un buen ambiente de trabajo repercutirá favorablemente en el rendimiento del colaborador, puesto que presentará mayor dedicación a las funciones que realiza.

En lo relacionado a la dimensión reconocimiento personal y/o social, en esta investigación los resultados evidenciaron que el reconocimiento personal y/o social tiende a revelarse en nivel insatisfecho, en la cual determina que los trabajadores perciben estar disconformes ante el trato con los jefes y trato con los compañeros. En la tabla 32, se demuestra que la mayoría de los trabajadores menciona estar en desacuerdo referente a que realizan su jornada de trabajo excluyendo el sobretiempo, por el contrario, efectúan tiempo extra sin recompensar el trabajo a través de un programa de incentivos no monetarios con la finalidad de mejorar la productividad dentro de la empresa. De acuerdo con Locke (1976), el autor sostiene que la satisfacción con el reconocimiento abarca aprobaciones, elogios y críticas con respecto a los logros de las tareas ejecutadas por los trabajadores. Esto coincide con los hallazgos del estudio denominado “Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Agro Industrial San Pedro SAC en la ciudad de Tarapoto 2019” por Arismendiz (2019), quien precisó que el nivel más significativo de insatisfacción es de parte de la dimensión reconocimiento personal y/o social, debido a que los trabajadores perciben la ausencia de los factores motivacionales, tales como los reconocimientos, incentivos,

capacitaciones y talleres; por lo que generó una actitud negativa en el trabajo. De manera similar, Campos (2016), en su trabajo de investigación “Nivel satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. Distrito de Íllimo, 2016”, indicó que la empresa carece de incentivos por el logro de los resultados alcanzados, en consecuencia, los trabajadores disminuyen su interés en efectuar plenamente su potencial. Considerando los resultados antedichos, es importante destacar que toda organización debe aplicar los sistemas de recompensas en la planeación estratégica, de la cual sean convenientes y equitativos para complacer las necesidades del personal; de esta forma lograr atraer y retener el talento humano, reducir la rotación laboral y aumentar el compromiso de los trabajadores.

En lo concerniente a la dimensión beneficios económicos, en el presente estudio los resultados demostraron que los beneficios económicos tienden a manifestarse en nivel promedio, por lo cual determina que los trabajadores expresan de manera parcial estar acorde con la remuneración. En la tabla 38, se presenta que un grupo de trabajadores declara estar en desacuerdo en consideración a que su labor permite satisfacer su salario deseado, debido a lo cual la retribución variable es significativa, pero no necesariamente suficiente hacia el logro de las metas establecidas en la empresa. Teniendo en cuenta a Lawler (1973), según el modelo de satisfacción de facetas hacen relación a las expectativas-recompensas, resultando de la diferencia frente a lo que el personal considera que merece recibir y las recompensas económicas que en efecto recibe por el desempeño en las tareas y requisitos de la función. Estos hallazgos discrepan de los resultados de Andrade (2015), en su tesis titulado “Satisfação no trabalho: um estudo de caso dentro de uma empresa do ramo de embalagens no DF” a través del método EST- Escala de Satisfacción en el Trabajo, mencionó la insatisfacción de los trabajadores con su sueldo en comparación con la actividad que llevan a cabo y con su profesionalidad, en otros términos, están disconformes respecto a la manera

en la que se origina el salario en la organización. Por otra parte, en los resultados conseguidos en la investigación “Nivel satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. Distrito de Íllimo, 2016” elaborada por Campos (2016), quien resaltó una idea relevante en la cual la falta de retribución variable por medio de bonos y premios implican desmotivación laboral; provocando absentismo del trabajo. De los resultados mencionados se desprende que, la compensación variable es una herramienta eficaz que compone la aportación de los trabajadores con el enfoque estratégico de las organizaciones, a fin de favorecer el comportamiento positivo del personal y alcanzar una ventaja competitiva para la empresa.

Implicancias

Teórica

Respecto a la implicancia teórica, la presente investigación tiene el propósito de aportar a la comprensión acerca de la satisfacción laboral en las empresas del sector pesquero, de donde se podrá facilitar datos de los resultados obtenidos para estructurarse en un aporte que desarrollen este estudio, asimismo, podrán emplearse como una fuente de información para mejorar el nivel de satisfacción de los trabajadores. Además, aportar a que la empresa del sector pesquero alcance un buen posicionamiento en el comercio internacional.

Metodológica

Relacionado a la implicancia metodológica, en el presente estudio se aplicó como instrumento de recolección el cuestionario denominado “Escala de opiniones SL-SPC” elaborado por Palma (2005), mediante el cual permite medir el nivel general de satisfacción frente al trabajo, presentando resultados apropiados en las áreas de estudio. Por tanto, el

instrumento utilizado se validó a través de la evaluación de juicio de expertos y se determinó su confiabilidad mediante el coeficiente de consistencia interna Alfa de Cronbach.

Práctica

Referente a la implicancia práctica, en esta investigación la información de los resultados adquiridos podrá ser utilizado por la administración de la empresa del sector pesquero con la finalidad de enmendar posibles irregularidades que influyen desfavorablemente en el nivel de satisfacción de los trabajadores, del igual modo, mantener y/o reforzar las fortalezas según se fueran detectando. De manera que, se podrá poner en práctica las acciones de mejora, tal como un plan de bienestar laboral para promover la motivación en la empresa.

Limitaciones

En la presente investigación, se obtuvo las siguientes limitaciones:

- La empresa de estudio se encontraba en el mes de producción alta, en la cual generó inconvenientes al momento de recolectar los datos, debido a que los trabajadores se encontraban con mucha carga de trabajo y se les dificultaba realizar el cuestionario de satisfacción laboral.
- Los trabajadores de la empresa en estudio se mostraron reacios en responder el formulario de satisfacción laboral, esto se debe a que el cuestionario se realizó por áreas y cargos, en la cual consideraban que podrían perjudicar su trabajo al brindar su opinión, no obstante, luego se procedió a recalcar que la investigación era únicamente con fines de estudio, por ende, era anónima.

De acuerdo con los resultados alcanzados en el presente estudio, se ha determinado que los factores que intervienen en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021 en un nivel satisfecho es la significación de la tarea, en un nivel promedio son las condiciones de trabajo y los beneficios económicos, y en un nivel insatisfecho es el reconocimiento personal y/o social.

En correspondencia con la significación de la tarea interviene en un 33% en la satisfacción laboral de la empresa del sector pesquero, por lo cual indica que la mayoría de los trabajadores encuestados expresa estar en nivel satisfecho; el trabajo genera mayor sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material. Se demuestra que la ejecución de las tareas logra su desarrollo personal.

En relación con las condiciones de trabajo intervienen en un 32% en la satisfacción laboral de la empresa del sector pesquero, por lo cual menciona que un grupo de trabajadores encuestados declara estar en nivel promedio; consideran de manera regular sentirse cómodos con la estructura, materiales y relación con la autoridad. Se demuestra que los superiores estiman la dedicación en sus actividades.

En cuanto al reconocimiento personal y/o social interviene en un 17% en la satisfacción laboral de la empresa del sector pesquero, por lo cual revela que la mayoría de los trabajadores encuestados manifiesta estar en nivel insatisfecho; perciben estar disconforme ante el trato con los jefes y trato con los compañeros. Se demuestra que no reconocen la labor en sobretiempo con el programa de incentivos no monetarios.

En consideración a los beneficios económicos intervienen en un 15% en la satisfacción laboral de la empresa del sector pesquero, por lo cual evidencia que un grupo de trabajadores encuestados presenta estar en nivel promedio; expresan de manera parcial estar acorde con la remuneración. Se demuestra que la retribución variable no es lo suficientemente cuantiosa como para complacer su anhelado sueldo.

REFERENCIAS

- Alan, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Ediciones UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/12498>
- Alarcón, J., Hurtado, F., Martínez, I., & Mendigure, A. (2015). *Satisfacción Laboral en el Sector Hotelero en la Ciudad del Cusco*. [Tesis de maestría, Centrum PUCP]. Repositorio Institucional de la PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/14789>
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *Satisfacción Laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. [Tesis de maestría, Centrum PUCP]. Repositorio Institucional de la PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/4593>
- Amayo, E., & Saona, D., (2017). *Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del área de operaciones de la empresa Promas provincia de Trujillo, periodo mayo - octubre 2017*. [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/13004>
- Andrade, L. (2015). *Satisfação no trabalho: um estudo de caso dentro de uma empresa do ramo de embalagens no DF*. [Tesis de licenciatura, Centro Universitário de Brasília]. Repositorio Institucional de la UniCEUB. <https://repositorio.uniceub.br/jspui/handle/235/7602>
- Araújo (2020), *Nível de Satisfação no Trabalho dos funcionários da Área de Produção em uma Metalúrgica, 2020*. [Tesis de licenciatura, Universidade Federal do Ceará]. Repositorio Institucional de la UFC. <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/55579>
- Arias, F. G. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica*

- Arismendiz, J. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en Agro Industrial San Pedro SAC en la ciudad de Tarapoto 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional USAT. <http://hdl.handle.net/20.500.12423/2072>
- Barreras, C. (2019). *Satisfacción laboral: Equilibrio entre esfuerzo y recompensa*. [Tesis de máster, Estudios de Economía y Empresa UOC]. Repositorio Institucional (O2).
- Campos, R. (2016). *Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa agrícola. Distrito de Íllimo, 2016*. [Tesis de grado, Universidad Privada Juan Mejía Baca]. Repositorio Institucional UMB.
- Canchanya, E. (2017), *Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal Operativo de la Empresa Estrategias Corporativas de Servicios S.A.C. de Ransa San Agustín - Callao, 2017*. [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional UIGV. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1372>
- Delgado, R., & Colque, M., (2019). *Estudio de la satisfacción laboral para una propuesta de mejora en la Cooperativa de Ahorro y Crédito nuestra familia COOPAC NF, Arequipa 2019*. [Trabajo de maestría, Escuela de Postgrado Neumann]. Repositorio Institucional EP NEUMANN.
- Glosario de investigación, 2016*. Lima, Perú: Universidad Privada del Norte.
- Hackman, R., & Oldham, G. (1980). *Work redesign*. Addison-Wesley.
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). México D.F, México: McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1976). One More Time: How Do You Motivate Employees? In: M.M.

https://doi.org/10.1007/978-1-349-02701-9_2

Incentivos laborales salariales y no salariales. (2020, 17 de septiembre). Up SPAIN.

<https://www.up-spain.com/blog/incentivos-laborales-salariales/>

Love Mondays compara los niveles de satisfacción en el trabajo en América Latina. (2017,

4 de julio). *PulsoSocial*. [https://pulsosocial.com/2017/07/04/love-mondays-](https://pulsosocial.com/2017/07/04/love-mondays-compara-los-niveles-de-satisfaccion-en-el-trabajo-en-america-latina/)

[compara-los-niveles-de-satisfaccion-en-el-trabajo-en-america-latina/](https://pulsosocial.com/2017/07/04/love-mondays-compara-los-niveles-de-satisfaccion-en-el-trabajo-en-america-latina/)

Martínez, O. (2017). Con esta Edición Especial. *Revista Científic*, 2(Ed. Esp.), 7.

<https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2017.0.0.0.7>

Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la Satisfacción Laboral en contextos

organizacionales: El Cuestionario de Satisfacción S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.

https://www.uv.es/~meliajl/Research/Art_Satisf/ArtS20_23.PDF

Negrín, E., y Montesdeoca, M. (2019). Diagnóstico de la satisfacción laboral en la

Corporación Nacional de Electricidad del Cantón Tosagua. *Uniandes Episteme*, 6(2),

165-179.

Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo* (13a ed.). México D.F, México:

McGraw-Hill.

Palma, S. (2005). *Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual*. Lima, Perú: Editora

CARTOLAN EIRL.

Pellenz, S. (2016). *Satisfação no trabalho: um estudo na Cooperativa Agrícola Mixta São*

Roque Ltda. [Tesis de licenciatura, Universidade Federal da Fronteira Sul].

Repositorio Institucional de la UFFS. <https://rd.uffrs.edu.br/handle/prefix/1612>

- Randstad. (2018, 26 de marzo). *Ocho de cada diez trabajadores menores de 25 años están satisfechos con su empleo*. <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/ocho-de-cada-diez-trabajadores-menores-de-25-anos-estan-satisfechos-con-su-empleo/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. (8a. ed.). México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Fundamentos de comportamiento organizacional* (13a ed.). México: Pearson Educación.
- Satisfacción Laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*. (s.f.). Recursos Humanos, el portal del Capital Humano | Guía empresas recursos humanos peru. <https://www.infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Satisfacción laboral mundial*. (2019, 26 de julio). GestionRH. <https://gestionrh.com.mx/satisfaccion-laboral-mundial/>
- Solé, A. (2013). Sistemas de retribución variable: ventajas e inconvenientes. *Revista de Contabilidad Y Dirección*, 17, 11–27.
- Vargas, E., & Muñoz, M. (2015). *Grupos Generacionales y Actitud de Satisfacción Laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María]. Repositorio Institucional de la Universidad Católica de Santa María. <https://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/3525>
- Vargas, T., Vizzuett, V., Amador, E., Becerra, L., & Villegas, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 129-153. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>
- Winter, D. (2009). Theory of work adjustment. *The Careers Group*. http://careersintheory.files.wordpress.com/2009/10/theories_twa.pdf

Anexo No. 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021”.

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLE	SUBVARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>General: ¿Cuáles son los factores que intervienen en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021?</p>	<p>General: Determinar los factores que intervienen en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021.</p>		Significación de la tarea.	<ul style="list-style-type: none"> • Esfuerzo. • Realización. • Equidad. 	<p>Tipo de investigación Es una investigación cualitativa, descriptiva.</p>
<p>Específicos: ¿Cómo interviene la significación de la tarea en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021?</p>	<p>Específicos: Determinar la significación de la tarea en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021.</p>		Condiciones de trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura. • Materiales. • Relación con la autoridad. 	<p>Diseño de investigación Es de carácter no experimental, con corte transversal.</p>
<p>¿Cómo intervienen las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021?</p>	<p>Determinar las condiciones de trabajo en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021.</p>	Satisfacción laboral			<p>Población Conformada por 50 trabajadores de una empresa del sector pesquero ubicado en el distrito de Chancay.</p>
<p>¿Cómo interviene el reconocimiento personal y/o social en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021?</p>	<p>Determinar el reconocimiento personal y/o social en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021.</p>		Reconocimiento personal y/o social.	<ul style="list-style-type: none"> • Trato con los jefes. • Trato con los compañeros 	<p>Muestra Compuesta por 30 trabajadores del área de producción, almacén y recursos humanos de una empresa del sector pesquero.</p>
<p>¿Cómo intervienen los beneficios económicos en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021?</p>	<p>Determinar los beneficios económicos en la satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021.</p>		Beneficios económicos.	<ul style="list-style-type: none"> • Remuneración. 	<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

Anexo No. 2 - Cuestionario

Escala de Satisfacción Laboral SL - SPC

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene como finalidad conocer su percepción sobre aspectos vinculados al entorno laboral. Seguidamente, se muestra una serie de preguntas a la que le agradeceremos nos responda con total honestidad, seleccionando la opción que considere de manera más conveniente su punto de vista. Cabe resaltar que esta investigación es únicamente con fines de estudio, por tanto, es anónima y no existen respuestas buenas ni malas.

Total, Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Total, Acuerdo
TD (1)	D (2)	I (3)	A (4)	TA (5)

N°	ÍTEMS	Escala de Likert				
		TA	A	I	D	TD
	Significación de la tarea					
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento útil con la labor que realizo.					
4	Me complace los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8	Siento que la actividad que desempeño me motiva.					
	Condiciones de trabajo					
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
11	Mi horario de trabajo es el adecuado.					
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14	Dentro de mi horario de trabajo cumplo con mis funciones.					
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					
	Reconocimiento personal y/o social					
18	Siento que recibo “buen trato” de parte de la empresa.					
19	Las actividades que realizo son en equipos de trabajo.					
20	Mis funciones son las actividades principales.					
21	Me gusta compartir con mi equipo de trabajo.					
22	Cumplo mi jornada laboral sin llegar a las horas extras.					
	Beneficios económicos					
23	Siento que estoy conforme con mi contrato.					
24	Estoy de acuerdo con la retribución económica.					
25	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
26	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					

Anexo No. 3 - Validación de expertos
TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: **MG. FLORES BAZAN MARIA ISABEL**

TÍTULO Y GRADO

PhD () Doctor () Magíster (X) Licenciado () Otros, Especifique.....

 UNIVERSIDAD QUE LABORA: **UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**

 FECHA: **29/09/22**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando en la casilla que usted considere conveniente. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		0	1	2	3	4
1. CALIDAD	Están formados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresadas en conductas observables y medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA Y SUFICIENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados. Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL						20
SUMATORIA TOTAL						

Sugerencias: Aplicable



 FLORES BAZAN MARIA ISABEL
 DNI 45659048

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: **MG. MENDIOLAZA CASTILLO GIOVANNA**

TÍTULO Y GRADO

PhD () Doctor () Magíster (X) Licenciado () Otros, Especifique.....

 UNIVERSIDAD QUE LABORA: **UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**

 FECHA: **30/09/22**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando en la casilla que usted considere conveniente. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		0	1	2	3	4
1. CALIDAD	Están formados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresadas en conductas observables y medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA Y SUFICIENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados. Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
SUMATORIA PARCIAL					6	12
SUMATORIA TOTAL		18				

Sugerencias: Aplicable



 MENDIOLAZA CASTILLO GIOVANNA
 DNI 07624996

TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS

 APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: **MG. RAMOS TOLEDO MARIA CRISTINA**

TÍTULO Y GRADO

PhD () Doctor () Magíster (X) Licenciado () Otros, Especifique.....

 UNIVERSIDAD QUE LABORA: **UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE**

 FECHA: **04/10/22**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando en la casilla que usted considere conveniente. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		0	1	2	3	4
1. CALIDAD	Están formados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresadas en conductas observables y medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA Y SUFICIENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados. Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.				X	
SUMATORIA PARCIAL					15	
SUMATORIA TOTAL		15				

Sugerencias: Aplicable



 RAMOS TOLEDO MARIA CRISTINA
 DNI 40533665

Anexo No. 4 - Encuesta virtual



Encuesta de Satisfacción Laboral SL - SPC



Enlace

<https://forms.gle/AXhP3RgytnPrY8fE6>



“Satisfacción laboral del área de Producción, Almacén y Recursos Humanos de una empresa del sector pesquero del distrito de Chancay en el año 2021”

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene como finalidad conocer su percepción sobre aspectos vinculados al entorno laboral. Seguidamente, se muestra una serie de preguntas a la que le agradeceremos nos responda con total honestidad, seleccionando la opción que considere de manera más conveniente su punto de vista. Cabe resaltar que esta investigación es únicamente con fines de estudio, por tanto, es anónima y no existen respuestas buenas ni malas.