



**Niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza
de camarones. Tumbes, 2018.**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en administración de negocios y relaciones internacionales - MBA**

AUTOR:

Mg. Carlos Alberto García Palacios

ASESOR:

Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

SECCIÓN:

Humanidades

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA - PERÚ

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **GARCIA PALACIOS, CARLOS ALBERTO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales- MBA*, ha sustentado la tesis titulada:

NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRES EMPRESAS DE CRIANZA DE CAMARONES. TUMBES, 2018

Fecha: 22 de febrero de 2019

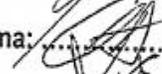
Hora: 9:30 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Arturo Eduardo Melgar Begazo

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Angel Salvatierra Melga

Firma: 

VOCAL: Mg. Pedro Félix Novoa Castillo

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por UNANIMIDAD

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Corrección Redacción APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis padres José Melendez Gariza y mi difunta madre María de Jesús Palacios Beltrán, porque siempre me brindaron su amor y su apoyo incondicional. A mis queridos hijos: Carlos Gael Aresky, Katherine Pamela y Lissethe Stephanny.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a la Universidad César y de manera infinita a todos los profesores que me han formado en el campo de la administración de negocios y relaciones internacionales durante estos años de estudios y en forma muy especial al profesor Pedro Félix Novoa Castillo y a la Mg. Ana Isabel Correa Colonio, por su paciencia, aportes y tiempo, dedicados a la asesoría de esta investigación.

Declaración de Autoría

En calidad de autor de la tesis de investigación titulado "Niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones. Tumbes, 2018." y como estudiante de la Maestría en administración de negocios y relaciones internacionales – MBA, declaro:

Que soy el único responsable de su formulación y como tal constituye mi propiedad intelectual.

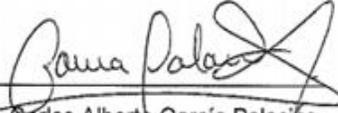
Que fueron construidos los elementos del proyecto, empleados durante su desarrollo, citando adecuadamente la autoría de los referentes teóricos, métodos, técnicas e instrumentos empleados ya sea directamente o adaptados en la elaboración de la presente tesis.

Que los datos obtenidos fueron fidedignamente proporcionados por los integrantes de la muestra y en el contexto geográfico establecido.

Que la descripción que se presenta en los datos así como el tratamiento estadístico al que fueron sometidos es veraz y se deja a disposición la base de datos para su comprobación, cuando se considere necesario.

Que el desarrollo del trabajo fue realizado dentro del marco ético que corresponde a la investigación social, con respeto a las normas y derechos de la persona. Por tanto, la tesis elaborada y presentada constituye una investigación auténtica e inédita, la cual quedará debidamente registrada en la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 29 de enero del 2019


Mg. Carlos Alberto García Palacios.
DNI N° 09363790

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado:

En cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos para optar el grado académico de Maestro en administración de negocios y relaciones internacionales - MBA, pongo a disposición de los miembros del jurado la tesis titulada “Niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones. Tumbes, 2018.”

La investigación consta de siete capítulos estructuralmente interrelacionados en forma secuencial, determinados por la Universidad César Vallejo, los cuales se detallan a continuación: el capítulo I contiene la introducción, los antecedentes, la realidad problemática, la formulación del problema, objetivos e hipótesis; el capítulo II corresponde al marco metodológico, la variable Satisfacción Laboral, el cultivo de camarones fueron descritas sobre la base teórica actualizada, la cual sirvió de base para su operacionalización; la metodología, tipo de estudio, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de los mismos; el capítulo III incluye los resultados, que se muestra de manera descriptiva; el capítulo IV detalla analíticamente la discusión de resultados tomando en cuenta los antecedentes, fundamentos teóricos frente a los hallazgos obtenidos, el capítulo V resalta de manera crítica las conclusiones trascendentes de la presente investigación; en el capítulo VI predomina las recomendaciones tomando como base los resultados obtenidos; y, finalmente el capítulo VII muestra las referencias bibliográficas; asimismo, en los anexos se presentan los instrumentos, la base de datos utilizada, la matriz de consistencia y la validez del instrumento.

Atentamente y respetuosamente.

El Autor

Índice

Contenido	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	lv
Declaratoria de autoría	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xii
Resumen	xiv
Abstract	xvi
I. Introducción	
1.1 Realidad Problemática	19
1.2 Trabajos previos	22
1.2.1 Trabajos previos internacionales	22
1.2.2 Trabajos previos nacionales	25
1.3 Teorías relacionadas al tema	27
1.3.1 Variable satisfacción laboral	27
1.3.2 Crianza de camarones	31
1.4 Justificación	34
1.5 Formulación del Problema	36
1.5.1 Problema general	36
1.5.2 Problemas específicos	35
1.6 Hipótesis	37
1.6.1 Hipótesis general	37
1.6.2 Hipótesis específicas	37
1.7 Objetivos	37
1.7.1 Objetivo general	37
1.7.2 Objetivos específicos	38

II. Método	
2.1 Diseño de investigación	40
2.2 Variable, operacionalización	41
2.2.1 Operación de variables	42
2.3 Población y muestra	43
2.3.1 Población	43
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	43
2.4.1 Validación del instrumento	43
2.4.2 Confiabilidad	44
2.5 Método de análisis de datos	45
2.6 Aspectos éticos	45
III. Resultados	
3.1 Resultados descriptivos	47
3.2 Análisis inferencial	66
IV. Discusión	75
V. Conclusiones	79
VI. Recomendaciones	82
VII. Referencias	85
Anexos	
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos de medición	
Anexo 3. Validación de instrumentos	

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz operacionalización de la satisfacción laboral	42
Tabla 2	Confiabilidad de la variable satisfacción laboral	44
Tabla 3	Distribución de frecuencias sobre la satisfacción laboral	47
Tabla 4	Distribución de frecuencias sobre las condiciones físicas, laborales y relaciones sociales	48
Tabla5	Distribución de frecuencias sobre las políticas administrativas y desarrollo personal	49
Tabla 6	Distribución de frecuencias sobre el desempeño de tareas y relación con la autoridad	50
Tabla 7	Distribución de frecuencias sobre la satisfacción laboral	51
Tabla 8	Distribución de frecuencias sobre las condiciones físicas ,laborales y relaciones sociales	52
Tabla 9	Distribución de frecuencias sobre las políticas administrativas y desarrollo personal	53
Tabla10	Distribución de frecuencias sobre el desempeño de tareas y relación con la autoridad	54
Tabla11	Distribución de frecuencias sobre la satisfacción laboral	55
Tabla12	Distribución de frecuencias sobre las condiciones físicas,laborales y relaciones sociales	56
Tabla13	Distribución de frecuencias sobre las políticas administrativas y desarrollo personal	57

Tabla14 Distribución de frecuencias sobre el desempeño de tareas y relación con la autoridad	58
Tabla15 Tabla cruzada sobre la satisfacción laboral	59
Tabla16 Tabla cruzada sobre las condiciones físicas,laborales y relaciones sociales	61
Tabla17 Tabla cruzada sobre las políticas administrativas y desarrollo personal	62
Tabla18 Tabla cruzada sobre el desempeño de tareas y relación con la autoridad	64
Tabla19 Prueba de Kruskal –Wallis, rangos para la satisfacción laboral de tres empresas de crianza de camarones Tumbes, 2018	67
Tabla 20 <i>Prueba de Kruskal –Wallis, estadísticos de prueba para la satisfacción laboral de tres empresas de crianza de camarones Tumbes, 2018</i>	67
Tabla 21 <i>Prueba de Kruskal –Wallis, rangos para condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales de tres empresas de crianza de camarones Tumbes, 2018.</i>	68
Tabla 22 <i>Prueba de Kruskal –Wallis, estadísticos de prueba para condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales de tres empresas de crianza de camarones Tumbes, 2018</i>	69
Tabla 23 <i>Prueba de Kruskal –Wallis, rangos para políticas administrativas y desarrollo personal de los colaboradores en tres empresas de</i>	70

crianza de camarones, Tumbes, 2018.

- Tabla 24 *Prueba de Kruskal –Wallis, estadísticos de prueba para políticas administrativas y desarrollo personal de los colaboradores de tres empresas de crianza de camarones Tumbes, 2018* 70
- Tabla 25 *Prueba de Kruskal –Wallis, rangos para el desempeño de tareas y relación con la autoridad de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes, 2018.* 72
- Tabla 26 *Prueba de Kruskal –Wallis, estadísticos de prueba para políticas administrativas y desarrollo personal de los colaboradores de tres empresas de crianza de camarones Tumbes, 2018* 72

Índice de figuras		Pág.
Figura 1	Las expectativas de las personas en las organizaciones	29
Figura 2	Resultados de la variable satisfacción laboral.	47
Figura 3	Resultados de la dimensión condiciones,laborales y relaciones sociales	48
Figura 4	Resultados de la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal.	49
Figura 5	Resultados de la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal	50
Figura 6	Resultados de la variable satisfacción laboral.	51
Figura 7	Resultados de la dimensión condiciones físicas, laborales y relaciones sociales.	52
Figura 8	Resultados de la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal.	53
Figura 9	Resultados de la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad.	54
Figura 10	Resultados de la variable satisfacción laboral.	55
Figura 11	Resultados de la dimensión condiciones,laborales y relaciones sociales.	56
Figura 12	Resultados de la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal.	58

Figura 13 Resultados de la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad.	59
Figura 14 Resultados de la variable satisfacción laboral de las tres empresas	60
Figura 15 Resultados de la dimensión condiciones físicas, laborales y relaciones sociales.	61
Figura 16 Resultados de la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal	63
Figura 17 Resultados de la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad	64
Figura 18 Resultados de la satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones. Tumbes, 2018.	65

Resumen

La investigación titulada “Niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018”. Tuvo como objetivo general: Comparar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones. Asimismo tuvo como objetivos específicos 1: comparar el nivel de las condiciones materiales de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018, como objetivo específico 2: comparar el nivel de las políticas, relaciones y desarrollo personal de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018, tuvo como objetivo específico 3: comparar el nivel en el desempeño de tareas y relación con la autoridad de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018. La indagación tuvo como método hipotético, deductivo, con nivel descriptivo comparativo, del tipo básica, con diseño no experimental- transversal y un enfoque cuantitativo, su población fue de 80 colaboradores, por lo tanto se utilizó el método censal por ser pequeña la población, para la medición se utilizó el cuestionario tipo Lickert, para el procesamiento de datos se utilizó la herramienta del SPSS. 24, y se pudo determinar la confiabilidad del instrumento mediante el alfa cronbach, la contrastación de hipótesis se realizó con el estadístico Kruskal-Wallis y como conclusión se determinó que si existen diferencias en la satisfacción laboral de los colaboradores en las tres empresas de crianza de camarones y que la satisfacción de los colaboradores se encuentran principalmente en el nivel medio.

Para responder los objetivos generales y específicos planteados, la investigación se ha estructurado en siete capítulos, tal como sigue:

Capítulo I. La introducción; se ha planteado la realidad problemática, los trabajos previos, teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, justificación del estudio, las hipótesis y los objetivos.

Capítulo II. Método; se ha desarrollado el diseño de investigación, las variables, la operacionalización, la población y la muestra, técnicas e instrumentos de recolección

de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos, y aspectos éticos.

Capítulo III. Resultados; se desarrolló los estadísticos; descriptivos e inferencial, se determinó la prueba no paramétrica, se efectuó la prueba de normalidad, la correlación de spearman, los contrastes de hipótesis general y específica, las tablas y gráficas de frecuencias con su respectiva descripción e interpretación.

Capítulo IV. Discusión; se recapituló los objetivos, se muestran resultados, se contrastaron objetivos e hipótesis (problemas, objetivos, teoría, métodos, conclusiones y realidad).

Capítulo V. Conclusiones; se efectuaron las conclusiones, las cuales respondieron a los objetivos general y específico, recreando la realidad problemática.

Capítulo VI. Recomendaciones; se propusieron recomendaciones para cada conclusión.

Capítulo VII. Referencias; se realizó aplicando el método APA.

En los anexos se consideró el cuestionario, juicio de expertos, matriz de consistencia, matriz SPSS V. 24, Acta de verificación de Turnitin, y pantallazo del turnitin.

Palabras clave: Satisfacción laboral, crianza de camarones, condiciones materiales, relaciones y desarrollo personal, desempeño y relación con la autoridad.

Abstract

The research entitled "Levels of job satisfaction in three companies of shrimp farming, Tumbes-Peru 2018". Its general objective was: To compare the level of job satisfaction of employees in three shrimp farming companies. Also had as specific objectives 1: compare the level of material conditions of employees in three shrimp farming companies, Tumbes-Peru 2018, as specific objective 2: compare the level of policies, relationships and personal development of employees in three shrimp farming companies, Tumbes-Peru 2018, had as specific objective 3: compare the level of performance and relationship with the authority of the collaborators in three shrimp farming companies, Tumbes-Peru 2018. The investigation had as a hypothetical, deductive method, with a comparative descriptive level, of the basic type, with a non-experimental transversal design and a quantitative approach, its population was 80 collaborators, therefore the census method was used because the population was small, For the measurement, the Lickert type questionnaire was used, for the data processing the SPSS tool was used. 24, and it was possible to determine the reliability of the instrument by alpha cronbach, the test of hypothesis was made with the Kruskal-Wallis statistic and as a conclusion it was determined that if there are differences in the job satisfaction of the collaborators in the three companies of parenting shrimp and that the satisfaction of the collaborators are mainly in the middle level.

To answer the general and specific objectives, the research has been structured in seven chapters, as follows:

Chapter I. The introduction; the problematic reality, the previous works, theories related to the subject, the formulation of the problem, justification of the study, the hypothesis and the objectives have been raised.

Chapter II. Method; the research design, the variables, the operationalization, the population and the sample, tools and data collection instruments, validity and reliability, methods of data analysis, and ethical aspects have been developed.

Chapter III. Results; the statistics were developed; descriptive and inferential, the nonparametric test was determined, the normality test was carried out, the Spearman correlation, the general and specific hypothesis contrasts, the frequency tables and graphs with their respective description and interpretation.

Chapter IV. Discussion; the objectives were recapitulated, results were shown, objectives and hypotheses were contrasted (problems, objectives, theory, methods, conclusions and reality).

Chapter V. Conclusions; the conclusions were made, which responded to the general and specific objectives, recreating the problematic reality.

Chapter VI. Recommendations; Recommendations were proposed for each conclusion.

Chapter VII. References; It was done by applying the APA method.

In the annexes, the questionnaire, expert judgment, consistency matrix, SPSS matrix V. 24, Verification Act of Turnitin, and turn-on screen were considered.

Key words: Job satisfaction, shrimp farming, material conditions, relationships and personal development, performance and relationship with authority.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática:

A nivel nacional en diversas empresas camaroneras de la ciudad de Tumbes existen problemas o factores que afectan la productividad, existiendo situaciones internas que perjudican el buen desempeño de los colaboradores; pudiendo estar relacionados con factores como jornadas laborales con más de 8 horas de trabajo, falta de capacitación laboral, realización de múltiples tareas al mismo tiempo, períodos de descansos limitados, el mal trato por parte de los supervisores, salarios inadecuados, entre otros, factores que conllevan a una insatisfacción laboral. Las actividades realizadas por los colaboradores no sólo concluyen con la finalización de sus tareas sino que además requieren interacción con los demás colaboradores, con los supervisores, administrativos, gerentes y con todos aquellos que forman parte de las empresas camaroneras, cumpliendo normas, reglamentos, políticas organizacionales, evaluaciones de desempeño, entre otros. A través de la historia diversas investigaciones reflejan el interés por conocer acerca de la satisfacción laboral como las de: Pablos, M., (2016), Arias, W. y Arias, G., (2014), Bastardo, N., (2014), Pérez, P. y Azzollini, S., (2013), Vargas, J., (2011), Hannoun, G. (2011), Pérez, P., (2011), Vallejo, O., (2010), Navarro et al. (2010), Daza, D. y Porto, S., (2007), Newtrom (1999), Palma S., (1999), Robbins (1998), Bravo et al. (1996), Gibson, J. (1996), Blum Y Naylor (1992), Katz (1990), Loitegui, (1990), Koontz (1985), Locke (1976), Blum (1976), Heilrregel y Sloorum (1974), Forehand y Gilmer, (1965), Gurin, Veroff, Feld (1960), citados por Palma,S. (2004). Gargallo, A.,(2008), en su trabajo de investigación manifiesta que la satisfacción de los colaboradores fue estudiada por la psicología, por la sociología, por la economía, por la dirección de empresas . Según Gargallo, A.,(2008) puede decirse que la satisfacción laboral fue hallada en “Job Satisfaction”, libro escrito por Hoppock en el año 1935, indicando que la satisfacción en el trabajo está relacionado con el desempeño. Dichas investigaciones resultan ser la primera razón por la que es necesario estudiar a la satisfacción laboral de forma holística y humanista.

A nivel internacional la empresa española Randstad, líder en soluciones de recursos humanos, desarrolló un informe respecto al nivel de satisfacción de los colaboradores,

de acuerdo a su edad, nivel formativo y país de residencia. Realizó 13 500 encuestas a profesionales ocupados de 34 países. Encontrándose que en España el 79% de los colaboradores con estudios superiores están satisfechos con su empleo; a mayor formación, mayor es el nivel de satisfacción laboral. Siendo lo más influyente en el grado de satisfacción de los colaboradores españoles el salario o las condiciones económicas, la seguridad a largo plazo, un ambiente de trabajo agradable, la proyección de futuro en su puesto o la conciliación entre vida laboral y personal. Se encontró también que a menor edad, mayor es el nivel de satisfacción. España con un 77%, registra un grado de satisfacción superior a la media europea, se sitúa cuatro puntos porcentuales por encima de la media europea (73%), el Reino Unido, Alemania (72%), Bélgica (71%), Francia (70%), Noruega (80%) y Austria (78%). Fuera del entorno europeo, Estados Unidos es el país que registra la mayor tasa de satisfacción (81%), Australia (71%). A la cola en satisfacción, se encuentran China y Japón, que son los dos países con los índices de satisfacción laboral más bajos, con un 63% y un 47%, respectivamente.

En estos tiempos la satisfacción laboral es un término que preocupa a las empresas, empresarios y colaboradores. Robbins, S. (2009), describe a la satisfacción laboral como “el sentimiento positivo” de lo que hace y de su desempeño (pp. 83-84). El autor indica que las personas se encuentran satisfechas con sus trabajos, con sus jefes y con los demás colaboradores. Pero, que se encuentran poco satisfechos con sus remuneraciones debido a políticas administrativas y oportunidades de ascender; desarrollo personal. La mayor parte de los colaboradores buscan un trabajo que los rete y cause estimulación, en lugar de uno predecible y rutinario. La investigación tratará de buscar los niveles de satisfacción laboral para detectarlas y mejorarlas con el objetivo de contribuir al crecimiento y superación de las tres empresas camaroneras.

Los responsables de las organizaciones en las empresas consideran como objetivo principal el ganar dinero, tener mayor rentabilidad, mejorar la productividad por eso resulta indispensable y de suma importancia que los colaboradores tengan una relación estrecha entre la satisfacción en su puesto de trabajo “satisfacción laboral”, el

compromiso o identificación con la organización y su productividad. Considerando la rotación de los colaboradores en menor ratio. Además la satisfacción laboral está de la mano con el “empowerment” empoderamiento, autonomía o cesión de poder por parte de los colaboradores. El desarrollo de habilidades y un buen sueldo complementan a la satisfacción laboral. Además se considera importante considerar la experiencia del colaborador y el impacto que produce en su centro de trabajo. Como consecuencia de la insatisfacción laboral encontramos al estrés en los colaboradores y su absentismo. Por estas razones consideramos de suma importancia estudiar a los niveles de satisfacción y encontrar cuales son las características y comportamientos en las tres empresas de camarones que son objeto de estudio.

1.2 Trabajos Previos

1.2.1 Trabajos previos internacionales

Calderón (2016) en su trabajo “Nivel de satisfacción en el puesto de trabajo que tienen los colaboradores pertenecientes al área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango” brinda un aporte importante para la investigación ya que concluye manifestando que los niveles de satisfacción que tienen los colaboradores evaluados son la identificación con la organización y el desarrollo del trabajo, a través de constante capacitación. Lo cual coincide con dos factores de las dimensiones utilizadas en esta investigación; una de ellas es el desarrollo personal; dimensión 2, la cual se orienta a darle oportunidad al colaborador para ejecutar diversas actividades con alto grado de significación que contribuyan a su autorrealización y el segundo factor es el desempeño de tareas; dimensión 3, donde se refleja el desenvolvimiento del trabajador en el puesto que le corresponde de acuerdo a las cualidades que lo caracterizan (p.9).

Donaire (2016) en su tesis “Satisfacción en el trabajo de los enfermeros y enfermeras de servicios especiales en una institución de la salud de ámbito privado. Córdoba, república Argentina”, hizo un estudio donde indica que la satisfacción en el trabajo es un conjunto de sentimientos positivos y negativos que presenta un colaborador hacia su centro laboral. Dicha tesis aporta a la investigación dado que, es necesario que las empresas se esmeren por brindar: condiciones laborales; con la finalidad de mantener a los colaboradores motivados y con una buena productividad en sus tareas, lo cual coincide con nuestra investigación en la dimensión 1, condiciones físicas, laborales y relaciones sociales, en donde nos explica que para que un trabajador sea eficiente con sus tareas debe contar con todos los recursos necesarios; de tal forma que el desenvolvimiento en su labor cotidiana sea óptima. Por otro lado, con la dimensión 2 políticas administrativas, relaciones y desarrollo personal puesto que, cada trabajador debe comprometerse con las normas, valores y políticas de la empresa. Asimismo, esta debe mantener motivado al personal a través de

incentivos y constantes capacitaciones con el objetivo de mantenerlos actualizados y preparados y que se sientan capaces de enfrentar nuevos retos (p.7).

Cruz (2014) en su tesis “Niveles de satisfacción en el puesto de trabajo que presentan los colaboradores del área de salud de huehuetenango y su vínculo con el género” expone que se debe utilizar y afianzar factores o procesos como el desarrollo en el trabajo o el identificarse con la organización, mediante capacitaciones permanentes. La cual coincide con nuestra investigación, en la dimensión 2, políticas, relaciones y desarrollo personal; se dice que toda empresa debe tener políticas claras y concisas en donde se especifique todo los lineamientos y políticas al colaborador. Además, la empresa debe incentivar a sus colaboradores para que puedan seguir una línea de carrera en la empresa . Al mismo tiempo, se recomienda que estas empresas dedicadas al cultivo de camarones puedan capacitar constantemente a sus trabajadores con el propósito de alimentar sus conocimientos y puedan convertirse en expertos en su área (p.9).

Polanco (2014) en su investigación “El clima y la satisfacción en el trabajo de los educadores del instituto tecnológico de administración de empresas de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés” plantea “mejorar el clima organizacional con la finalidad de obtener satisfacción en el trabajo que influya en la productividad de los educadores”. De acuerdo a esto ,en la investigación se ha descrito la dimension 1, condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales; en donde se centra a ver las condiciones del ambiente, los materiales y los recursos necesarios para mejorar la productividad. Por lo tanto, es importante que toda empresa brinde un buen clima laboral ya que este permitirá un mejor desempeño y posteriormente contribuirá a mejorar la rentabilidad de la misma (p.12).

Faliva (2016) su tesis “Flexibilidad laboral interna y satisfacción laboral en PYMES de Monte Buey- Córdoba”, considera que la productividad y el compromiso son ejes centrales y las personas son clave y motores del cambio. Para

ello, se debe razonar en forma de ecuación, pero no de una ecuación cualquiera sino de la ecuación de la productividad, donde para lograr los resultados deseados debemos tener personas comprometidas. Esto tiene mucha relación con la dimensión 3 de nuestra investigación; desempeño y relación con la autoridad: en donde se muestra el tipo de liderazgo que emplea cada líder de empresa y como este llega hacia sus colaboradores, lo cual es muy importante para tener una buena relación laboral. Por otro lado, al tener una buena comunicación entre el empleador y el jefe hace que las dos partes se vuelvan mas flexibles ante cualquier cambio que pueda suceder y se pueda seguir con los objetivos trazados (p.2).

Frías (2014) en su investigación “Compromiso y satisfacción en el trabajo como los factores que mantienen a la generación Y en sus puestos de trabajo”, describe las características del compromiso y satisfacción en el trabajo de la generación Y, como una forma de entender los motivos que conllevan a dicha generación de mantenerse poco tiempo en su centro de labores. Este tema es muy importante porque las empresas deben saber retener a sus trabajadores; motivándolos e incentivándolos a seguir dando lo mejor de ellos; pero, siempre sabiéndolos recompensar por su trabajo con el objetivo de que se sientan cómodos y satisfechos con lo que les ofrece la empresa. Para ello, en nuestra investigación en la dimensión 1 se tomó en cuenta beneficios laborales y/o remunerativos puesto que todas las personas acuden a un centro de trabajo con la ilusión de poner en práctica todo sus conocimientos y experiencias las cuales deben ser recompensadas con una remuneración justa y que beneficie al trabajador de manera significativa. Al mismo tiempo, se puede encontrar a un gran grupo de personas que no sólo les basta con ganar bien si no que les interesa que los traten muy bien y que les ofrezcan beneficios que estimulen a dar todo su esfuerzo lo cual conlleve a una mejor productividad (p.4).

1.2.2 Trabajos previos nacionales

Alva y Juarez (2014) en su tesis “Relación entre el nivel de satisfacción en el trabajo y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014”. Encontraron como producto de su investigación que existe un nivel medio de satisfacción de los colaboradores y un nivel de desempeño en el trabajo, regular en cuanto a la productividad. Como supuestos consideraron la correspondencia entre el nivel de satisfacción en el trabajo y el nivel de la producción de los cooperantes de la compañía Chimú la cual fue directa. Se empleó el diseño descriptivo, la muestra fue de tamaño 80 asalariados, las variables fueron: satisfacción en el trabajo que es el efecto de componentes tanto intrínsecos como extrínsecos y la productividad relacionada con el óptimo desempeño de los cooperantes (p.5). Esta Investigación aporta en nuestro estudio puesto que buscan encontrar los niveles de satisfacción laboral en una empresa, de la misma forma que nosotros y de ésta manera buscar alternativas o estrategias que optimicen la satisfacción en su puesto de trabajo.

Cainicela (2016) en su investigación “ El nexo entre satisfacción en el puesto de trabajo, compromiso de la organización y rotación de los colaboradores de una compañía dedicada a la minería en el Perú”, presenta a los componentes internos, con el objetivo de optimizar la satisfacción en el trabajo, disminuyendo la rotación de los colaboradores y evitando la salida de colaboradores con habilidades, que trae como consecuencia costos para la organización. Esta investigación se da a conocer en la dimensión 1, los beneficios laborales y remunerativos, el cual es un tema que abarca gran parte de los motivos por la cual los colaboradores acuden a solicitar un puesto de trabajo en determinada empresa puesto que ésta brinda óptimas remuneraciones y además se debe de evitar la rotación de los colaboradores, porque genera gastos a la organización (p.4).

Guerra (2017) su tesis “Satisfacción en el trabajo y compromiso organizacional de los colaboradores de la VII - dirección territorial policial de Lima, 2016”, se relaciona

con la dimensión 3, compromiso que tiene el trabajador con sus labores y con la misma empresa y satisfacción laboral, cuando el colaborador disfruta lo que hace, mejorando su productividad laboral, cuando mantiene una actitud positiva frente a los quehaceres o actividades cotidianas (p.12).

Lomas (2017) en su estudio “Satisfacción en el trabajo y su nexo con la productividad de los colaboradores de la municipalidad del distrito de Buenos Aires, en el 2017”, determina la relación entre éstas variables, donde el autor concluye que el colaborador debe de mantenerse altamente satisfecho, para mejorar su productividad. En muchas organizaciones, como política administrativa cada fin de mes reconocen al mejor colaborador del mes, para motivarlo, eso es muy bueno ya que contribuye con el desarrollo de la persona. Dentro de las dimensiones trabajadas en la investigación se menciona al desempeño de tareas; dimensión 3, el cual analiza las actividades que van realizando los trabajadores de acuerdo a las capacidades y conocimientos que tienen (p.12).

Vallejos (2017) en su argumento “Clima de la organización y satisfacción en el trabajo en la Microred de Salud San Martín de Porres 2017”, manifiesta que colaboradores trabajan por un objetivo en común y que a pesar que tengan metas diferentes tienen que acoplarse para poder obtener el objetivo. En la dimensión 3 habla sobre el desempeño de tareas lo cual tiene mucho que ver con el compromiso que tiene el trabajador con sus tareas y con la empresa, antes de realizar una convocatoria para reclutar personal se debe preparar un formato donde se establezca todos los requisitos, capacidades y las cogniciones que se requieren para un puesto determinado. De manera que haya un buen filtro y se pueda contar con el personal idóneo para el puesto.(p.11).

Yeren (2017) en su investigación “Satisfacción en el trabajo y la producción de los colaboradores en la compañía Klauss. S.A. Lima – 2016”, concluye que hay una conexión moderada entre la satisfacción laboral y la productividad. Este tema es de vital importancia ya que mientras el colaborador se sienta satisfecho y los beneficios que recibe superan sus expectativas tendrá la motivación suficiente para contribuir al

logro de objetivos. En la dimensión 3; desempeño de tareas, se detalla que el trabajador que cuente con una buena capacitación y asesoramiento logrará cumplir todas las metas trazadas y contribuirá al desarrollo de la empresa (p.4).

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable Satisfacción Laboral

Muchinsky (Citado por Vallejo 2010, p.75) “La satisfacción en el trabajo es el disfrute del colaborador en su trabajo”. Es el comportamiento del colaborador en su centro de labores, basado en principios y cualidades que el colaborador enriquece en sus actividades diarias.

Vallejo (2010) establece “Dos tipos de satisfacciones: satisfacción general; sentimiento del colaborador en las diferentes áreas de trabajo y satisfacción por etapas; satisfacción por identificación, condiciones laborales, políticas de la organización, etc”. También, encontramos a los componentes que determinan la satisfacción en el trabajo: los retos laborales; los sistemas de reconocimientos; las condiciones laborales favorables; la solidaridad de los colaboradores; la dualidad colaborador y puesto de trabajo. La satisfacción en el trabajo, es la relación que existe entre el querer, el deber y el poder hacer. (p.79-85).

Causas de la no-satisfacción laboral: Salario inadecuado, relación negativa con los jefes y con los compañeros de trabajo, bajas posibilidades de superación, personas dubitativas, dificultades de adecuación en el ambiente de labores, pésimas condiciones de trabajo, escaso tiempo para compartir en familia (p. 88). Esta insatisfacción en el trabajo tiene como consecuencia la afectación del desempeño de los colaboradores y a la producción de la empresa. También, otras consecuencias son la desmotivación laboral, la ansiedad, el estrés y en algunos casos puede causar depresión.

Recomendaciones para eliminar o reducir la Insatisfacción: El área responsable debe realizar un diagnóstico pormenorizado de las condiciones laborales de los colaboradores. Evaluar las condiciones laborales, realizar supervisiones y compensaciones. Ubicar a los colaboradores en puestos idóneos. Reasignación de los colaboradores en grupos compatibles (p. 91).

Palma (1999) argumenta que la “Satisfacción en el trabajo” es conocida como el comportamiento del colaborador en su trabajo, es un tema fundamental y explicativo del comportamiento e indicador de la conducta del colaborador” (p.1).

La investigadora, brinda explicaciones a partir de factores e ítems: La Escala SL-SPC, conforme a la investigadora, es una escala de tipo ordinal que consta de siete factores y 36 ítems:

Factor I: capacidades físicas y/o materiales (5 ítems). Factor II: incentivos laborales y/o Remunerativos (4 ítems);.Factor III: Lineamientos Administrativos (5 ítems). Factor IV: Relaciones laborales (4 ítems); Factor V: Desarrollo del colaborador (6 ítems). Factor VI: Desempeño de actividades (6 ítems). Factor VII: conexiones con la Autoridad (6 ítems).

Los colaboradores requieren de las empresas para laborar, participar y obtener beneficios, etc. o para adquirir artículos, servicios, esparcimiento y otros. Es por eso que, las organizaciones dependen de los colaboradores para producir y obtener rentabilidad. Ambas partes se complementan, los colaboradores ingresan a una

empresa para demostrar sus aptitudes y habilidades. De manera puntual, los colaboradores esperan encontrar en una organización las 10 situaciones mostradas en la figura 1 (Chiavenato,2009. p.29-30)

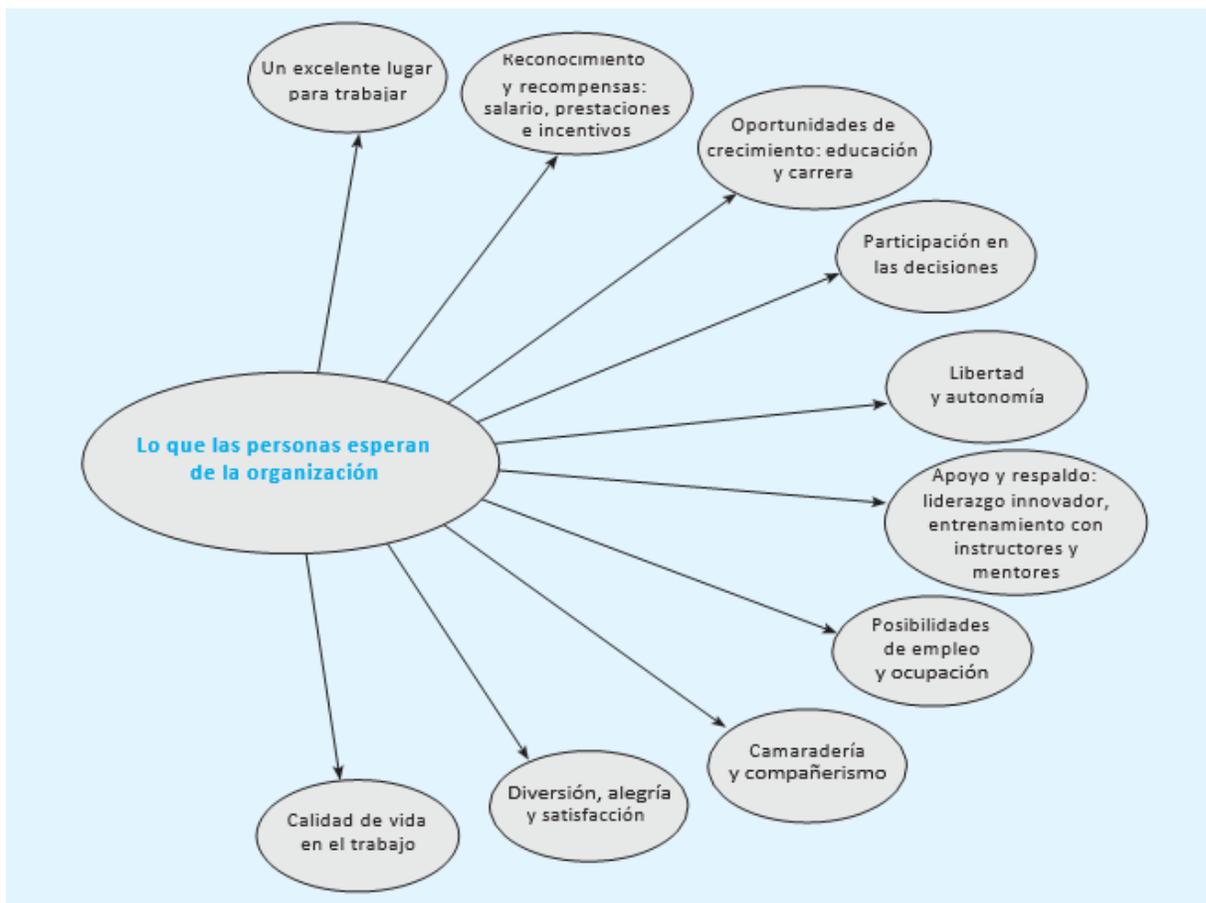


Figura 1: Las expectativas de los colaboradores en las empresas (Chiavenato,2009. p.30)

Chiavenato (2009) explica que “La condición de vida en el trabajo es la satisfacción en el centro de labores originada por la idoneidad de las actividades, la cultura y el clima organizacional, el espíritu de grupo, las remuneraciones salariales etc.” (p. 31)

Al respecto, se puede decir que las personas al momento de ingresar a un centro de

trabajo buscan satisfacer ciertas necesidades que les permitan mejorar como personas. Por otro lado, buscan que la empresa les ofrezca todas las condiciones que les facilite desarrollar las tareas como por ejemplo; el clima organizacional, la cultura, el compañerismo y otros.

En relación a la satisfacción en el trabajo Robbins (2009) explica que es un “Sentimiento positivo de que hacer propio, siendo el resultado de una evaluación de sus características” (p. 79). Asimismo, el autor presenta otras dos posturas de carácter organizacional: Involucramiento en el Trabajo; nivel de identificación con su labor dentro de su área de trabajo. compromiso con la organización; grado en que un colaborador se relaciona con la empresa y con sus labores (p. 79-80).

Robbins (citada en Estrada, 2016) indica que “La inclinación de los que administran las organizaciones respecto a la satisfacción laboral se enfoca en el desempeño de los colaboradores. Lo que interesa a los estudiosos es analizar el impacto de la actitud positiva en la producción, en el absentismo y en la rotación de los colaboradores” (p. 42).

Locke (citada en Estrada, 2016) recalca a la satisfacción en el trabajo como “Un estado emocional positivo y atractivo resultante de la valoración personal que el individuo realiza sobre su trabajo y sobre la experiencia adquirida en el mismo” (p. 46).

De acuerdo con Muchinsky (citada en Estrada, 2016) “La satisfacción laboral es una respuesta emotiva. El afecto hace referencia a las percepciones de gusto o disgusto y de placer de su trabajo” (p. 46).

Para Aguilar, Magaña y Surdez (2010) la satisfacción laboral “Es un conjunto de comportamientos e impresiones positivas que el colaborador siente frente a su centro laboral, construidas a partir de la comparación entre los resultados esperados y los que ha obtenido efectivamente de tal trabajo”. La satisfacción en el trabajo está anexada con el desarrollo y con la dignidad de los colaboradores, considerando que una buena calidad de vida, origina un comportamiento con mayor compromiso

organizacional que uno menos satisfecho. Ahora bien, Kalleberg 1977 (citado por Galaz 2002) sostiene que “La satisfacción laboral es un conjunto de actitudes positivas con los que los colaboradores observan su trabajo” puede que no todos estén contentos con su trabajo pero de cierta manera las herramientas que pueda facilitar la empresa influye en la comodidad de cada trabajador y posterior buen desempeño. Actualmente, es muy importante analizar la satisfacción laboral, para ello Newstrom (2007) explica “El propósito de estudiar la satisfacción laboral es por su adhesión al crecimiento de los colaboradores como personas y a su dignidad, a su vinculación con la calidad de vida y porque un colaborador con satisfacción se desenvolverá mejor que uno insatisfecho. Kalleberg (citado por Galaz, 2002) establece que “La satisfacción en el trabajo son los comportamientos que los colaboradores tienen sobre sus labores. Quiere decir que cada trabajador tendrá un sentimiento diferente puesto que no todos piensan igual, ni sienten lo mismo hacia la empresa. Morillo (2006) argumenta respecto a la satisfacción en el trabajo como “La perspectiva adecuada que tienen los colaboradores sobre: sus actividades, los incentivos, las relaciones interpersonales y el liderazgo por parte de la gerencia”. Luque y Ruiz (2007) determinan que “Las medidas de satisfacción en el centro laboral, son un indicador de la calidad del trabajo y permiten predecir el futuro comportamiento a futuro del mercado laboral”. Es por ello que es importante que las empresas trimestralmente midan el nivel de satisfacción de sus empleados para que puedan analizar si lo planificado se está cumpliendo (pp. 2-6).

1.3.2 Crianza de Camarones

La Acuicultura

Manzo (2000) la acuicultura estudia “La inspección del crecimiento y producción de las especies en el medio acuático”. Es una actividad dirigida a: seleccionar, transportar, procesar y comercializar los productos para su posterior consumo (p.12).

En Corral (2000) encontramos que entre los años 1950 y 1960, en países como Japón, Inglaterra, Estados Unidos, los estudios publicaban artículos, tesis, etc., sobre prácticas de cultivos de especies diferentes. En los años 80 alcanza la denominación

de Acuicultura, actividad bien establecida, con un nombre mundialmente reconocido, integrado por profesionales de múltiples disciplinas, laboratorios especializados, etc. a nivel bibliográfico, la acuicultura está pobre en libros e imágenes de archivo. La acuicultura evolucionó bajo técnicas creadas sobre el terreno y transmitidas de persona a persona. (pp.19-26).

El cultivo de Camarón: Reporte de Suministro, exportación e importación

La FAO (2017) en el informe del 12 de diciembre analiza la situación del mercado hasta junio de 2017, en dicho reporte encontramos que los suministros de camarón cultivado fueron bajos durante el primer semestre de 2017, lo que estuvo en equilibrio con una demanda baja a moderada en los mercados tradicionales y emergentes. En Asia los precios subieron debido a las importaciones que realizaba los Estados Unidos de Norte América y China de forma constante. También, nos dicen que otros aumentos de precios dependerán del patrón de demanda en los principales mercados y que el suministro será estacionalmente bajo en Asia hasta marzo o abril de 2018.

En cuanto al suministro:

China es el mayor productor de camarón cultivado, pero con una producción inferior en comparación con 2016 debido a problemas persistentes de enfermedades. En China la mayoría de la cosecha ingresa al mercado interno.

La India es el segundo mayor productor mundial de camarones de cultivo, pero a diferencia de China, su industria del camarón está orientada en gran medida a la exportación. El crecimiento de la producción se reflejó en el aumento de las exportaciones (+ 7%) durante la primera mitad de 2017 en comparación con el mismo período de 2016.

En Viet Nam, la producción de camarón también aumentó; Se utilizaron 679 000 hectáreas para la acuicultura salobre durante enero-agosto de 2017, un 4,2% más que en el mismo período de 2016.

En Indonesia, el clima desfavorable ha afectado la producción de camarón. Los precios de las materias primas están aumentando y los suministros son bajos para el procesamiento de las exportaciones.

En Tailandia continúa una recuperación razonable en el sector del camarón de cultivo. La industria informó un aumento del 10-20% en la producción durante 2017 en comparación con 2016.

En cuanto a las exportaciones:

India y Ecuador continúan como los dos principales exportadores en el mercado mundial con un aumento del 35% y 18% en los suministros durante el primer semestre de 2017. Viet Nam y China informaron envíos más altos durante enero-junio de 2017 y que las exportaciones disminuyeron desde Tailandia. Para el Ecuador, los aumentos en la demanda de exportaciones provinieron principalmente de los mercados asiáticos Viet Nam (+ 33%), la UE (+ 3%), los Estados Unidos (+ 10%), China (+ 38%) y Corea (+ 50%).

En cuanto a las Importaciones

Los cinco principales importadores de camarón fueron los Estados Unidos de América (+ 8%), la UE (+ 0,12%), Vietnam (+ 30%), China (-11%) y la República de Corea (-10%). Resultados obtenidos durante el 2017.

El cultivo de camarón en el Perú

Mendez (1981) en el volumen 5 del boletín del mar del Perú, sostiene que “Los langostinos de mayor importancia comercial en el mundo son *Litopenaeus* y *Farfantepenaeus*”.

En el Perú se produce más el langostino o camarón blanco y en el mercado internacional recibe el nombre de White Shrimp (pp.6-8). La oficina de Estudios

Económicos (2017), sostiene que en Agosto del 2016, se desembarcaron 4 914 TM y que en Agosto del 2017 se desembarcaron sólo 2 902 TM, obteniéndose una variación de -40.9% lo que indica que existió un decremento en el desembarcamiento de langostinos entre los años 2016 y 2017; es decir los resultados muestran que la producción de langostinos ha disminuido, resultados que motivan a realizar nuestra investigación en cuanto a la gestión de procesos. El ingreso de los langostinos al mercado mayorista de Villa María del Triunfo, en el año 2016 fue de 162 TM y en el 2017 183 TM, existiendo un incremento del 13%. La cosecha de langostinos según el Ministerio de la Producción; Anuario estadístico Pesquero y Acuícola (2014), vino creciendo en forma ininterrumpida desde el año 2005 (8.324 TM), 2006 (9.257 TM), 2007 (11.657 TM), 2008 (13.314 TM), 2009 (13.425 TM), 2010 (13.598 TM), 2011 (16.379 TM), 2012 (17.801 TM), 2013 (17.883 TM) y el 2014 (21.484 TM), como se menciona en los párrafos anteriores existe una disminución de la producción de los cultivos de camarones

El cultivo de camaron a nivel internacional

La FAO (2017) en el reporte del 4 de noviembre encontramos que la producción mundial de camarón se encuentra estancada o disminuye. Manifiesta que la producción de camarones se ha visto afectada por precios internacionales bajos y enfermedades de los países productores importantes.

1.4 Justificación

1.4.1 Justificación Teórica

La presente investigación se justifica teóricamente puesto que éste estudio tiene por objetivo generar reflexión y debate de nivel académico, sobre “Niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones, Perú-Ecuador 2018” (Bernal 2010, p.106). Se formulan, definen, ejecutan, y controlan los procesos, propiciando análisis continuo y dinámico de la situación actual y del pensamiento orientado a futuro, descubriendo alternativas y cursos de acción, a partir de las cuales se establece

objetivos. También genera información para la toma de decisiones, y analizará y corregirá las posibles desviaciones, confrontando la teoría, contrastando resultados los cuales permitirá realizar epistemología del conocimiento existente.

1.4.2 Justificación Práctica

Según Bernal (2010, p. 106) “se considera que una investigación tiene justificación practica cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos, propone estrategias que al aplicarlo contribuirán a resolverlo”.

La investigación tiene justificación práctica porque su desarrollo se centra en la resolución de problemas prácticos, procurando conocimientos con utilidad social, aplicando las teorías a la mayor cantidad de los problemas sobre “Niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones, Perú-Ecuador 2018”.

Ayudará a resolver problemas prácticos que se presentan sobre “Niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones, Perú-Ecuador 2018”.

1.4.3 Justificación metodológica

Ayudará a la definición de los conceptos y de la variable satisfacción laboral, dimensiones, e indicadores; además de presentar conocimiento válido y confiable (Bernal 2010, p. 107), acciones y actividades eficientes y eficaces sobre “Niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones, Perú-Ecuador 2018”

Viabilidad de la Investigación

El estudio considera gastos económicos, de recursos financieros, de capital humano y de materiales para la ejecución de la investigación titulada “Niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018”. Que determinarán finalmente los alcances de la investigación.

Consecuencias de la Investigación

El estudio se desarrolló empleando valores, siguiendo la legalidad vigente en la investigación “Niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018”.

Pertinencia de la Investigación

Según Lawrence Stenhouse, 1980 la pertinencia es el grado en que puede relacionarse con los hechos reales, es decir la satisfacción laboral y la crianza de los camarones.

De tal manera, la investigación se orienta con mayor rigurosidad la organización y la intencionalidad de los trabajos de grado que impacten en la solución de problemas que coadyuven al desarrollo del País.

1.4.4 Justificación Económica

En el presente trabajo se obtendrá resultados que llevarán a proponer la mejora continua en las tres empresas objetos de estudio para los “Niveles de satisfacción en el trabajo de tres empresas dedicadas a la crianza de camarones”.

1.5 Formulación del Problema

1.5.1 Problema general

¿Qué diferencias existen en la satisfacción laboral de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018?

1.5.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Qué diferencias existen en las condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018?

Problema específico 2

¿Qué diferencias existen en las políticas administrativas y el desarrollo personal de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018?

Problema específico 3

¿Qué diferencias existen en el desempeño de tareas y relación con la autoridad de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones. Tumbes-Perú 2018?

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis General

Existe diferencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

1.6.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

Existe diferencia en las condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

Hipótesis específica 2

Existe diferencia en las políticas administrativas y el desarrollo personal de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

Hipótesis específica 3

Existe diferencia en el desempeño de tareas y relación con la autoridad de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Comparar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Comparar el nivel de las condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

Objetivo específico 2

Comparar el nivel de las políticas administrativas y el desarrollo personal de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

Objetivo específico 3

Comparar el nivel en el desempeño de tareas y relación con la autoridad de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

II. Método

2.1. Diseño de la investigación

La presente investigación estuvo orientada por el enfoque metodológico cuantitativo Valderrama (2013) señala:

El enfoque cuantitativo se caracteriza porque recolecta la información y analiza de los datos para responder al problema de investigación: utiliza también métodos o técnicas estadísticas para verificar la verdad o falsedad de las premisas o hipótesis (p.106).

Tipo de investigación:

Soto (2013) citado en Valderrama (2014) “La investigación básica se encarga de recoger la información de la realidad para enriquecer el conocimiento teórico-científico, orientado al descubrimiento de principios y leyes” (p.164).

Nivel de investigación:

El estudio fue de nivel descriptivo puesto que se busca determinar cómo se comporta las variables Hernández (2010) citado por Valderrama (2013) sostiene que “Los estudios descriptivos tienen por objetivo medir o recoger información de manera independiente o conjunta, sobre los conceptos o las variables a las que se refieren. Es decir no se pretende indicar como se relacionan estos conceptos o variables” (p.43).

Diseño de la investigación:

Para llevar a cabo la investigación se decidió aplicar un diseño no experimental, puesto que “La variable independiente carece de manipulación intencional. Se analiza y estudia los hechos de la realidad después de su ocurrencia” (Carrasco, 2009, p. 71).

Así mismo es de diseño descriptivo comparativo porque se busca determinar como se comportan las tres muestras de la variable satisfacción laboral. Por cuanto, la presente investigación es descriptiva comparativa tiene como esquema:



El método aplicado a la investigación fue: Hipotetico deductivo

La investigación utilizó el método hipotético deductivo porque se examinan las hipótesis de los datos; Así mismo es deductivo porque es un procedimiento que partió de las aceveraciones planteadas en el estudio en calidad de hipótesis, deduciendo conclusiones.

Corte:Transversal:

El diseño fue de corte transversal, puesto que en el trabajo de estudio no se manipularon las variables y los instrumentos se aplicaron una sola vez. (Hernández et al., 2010, p.151).

2.2 Variable, operacionalización

En el estudio se ha propuesto investigar acerca de la variable Satisfacción laboral.

Definicion conceptual de Satisfacción Laboral

Palma (1999) define la satisfacción laboral como “La actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero)”. Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos.

Definición operacional de Satisfacción Laboral

La variable satisfacción laboral será observada en tres dimensiones: la primera; condiciones físicas, laborales y relaciones sociales; la segunda; políticas administrativas, relaciones y desarrollo personal y la tercera; desempeño de tareas y relación con la autoridad. Estas dimensiones serán valoradas mediante la escala de satisfacción laboral SL / SPC de Sonia Palma Carrillo y valorado en categorías: Totalmente de acuerdo(5), De acuerdo (4), Indeciso (3), En desacuerdo (2), Totalmente en desacuerdo(1).

2.2.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz Operacionalización de la Satisfacción Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y Valores	Nivel y Rango
SATISFACCIÓN LABORAL	Condiciones físicas, laborales y relaciones sociales	1. Distribución física	1, 13, 21, 28, 32	1= Totalmente en desacuerdo. 2 = En desacuerdo. 3 = Indeciso. 4 = De acuerdo. 5 = Totalmente de acuerdo	Bajo [36;84]
		2. Ambiente de trabajo	2, 7, 14, 22		
		3. Comodidad Confort	3, 9, 16, 24		
	Políticas administrativas, relaciones y desarrollo personal	4. Remuneración	8, 15, 17, 23, 33	Alto [134;180]	
		5. Asignación de trabajo	4, 10, 18, 25, 29, 34		
		6. Clima laboral			
		7. Relaciones laborales			
		8. Horarios laborales			

Desempeño de tareas y relación con la autoridad	9. Cumplimiento de tareas	de	5, 11, 19, 26, 30, 35, 6, 12, 20, 27, 31, 36
	10. Relaciones sociales		
	11. Solidaridad		

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Los sujetos de estudio fueron 80 personas, los cuales incluye empresarios, administradores, gerentes, ingenieros, contadores, supervisores de campo, mecánicos, personal de seguridad, de mantenimiento y de producción. Dado que el acceso a las empresas es un tanto complicado y con algunas restricciones, se consideró encuestar a todo el personal involucrado en las tres empresas de camarones en la ciudad de Tumbes. Son estas las razones por la que tanto la muestra (sujetos de estudio) y la población serán las mismas, y estarán conformadas por 80 personas. De esta manera nuestra población será censal.

2.4 Técnica e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Validación del Instrumento

El instrumento estandarizado SL/SPC se someterá a juicio de expertos, conformada de la siguiente manera:

DR.- Carlos Delgado Céspedes. Con un 95%, lo que indica que el instrumento es aplicable.

MBA.- Barca Barrientos Jesus Enrique. Con un 95%, lo que indica que el instrumento es aplicable.

Mgtr- Pedro Novoa Castillo. Con un 95%, lo que indica que el instrumento es aplicable

2.4.2 Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad en escalas de ítems se utilizó el Alfa de Cronbach; que es “aplicable a escalas de varios valores posibles” (Hernandez 2010, p. 302). Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión. Está dada por los siguientes valores:

Baja confiabilidad (0,25 ó menos),

Media o Regular Confiabilidad (0,50),

Aceptable confiabilidad (si supera 0,75),

Elevada confiabilidad (si es mayor de 0,90)

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

S_i^2 ; es la varianza del ítem i ,

S_t^2 ; es la varianza de los valores totales observados y

k ; es el número de preguntas o ítems.

Tabla 2

Confiabilidad de la variable Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,898	36

Fuente: Elaboración propia

Según la tabla 2, para el instrumento escala de satisfacción laboral SL / SPC, el coeficiente alfa de Cronbach dio como resultado un valor de 0.898 el cual indica que

el instrumento tiene aceptable confiabilidad, según Hernández et. al (2010), para los fines de la investigación.

2.5 Métodos de análisis de datos

Análisis descriptivo

El análisis descriptivo fueron recogidos mediante la ejecución del instrumento escala de satisfacción laboral SL / SPC y tabulados en el programas IBM SPSS Statistics versión 24, donde se empleó el proceso de verificación de la base de datos , así mismo en este análisis descriptivo se dio a conocer las interpretaciones en conjunto a las tablas de frecuencias y figuras de barras mostrándose el puntaje y el porcentaje, obtenido de la prueba aplicada para señalar los niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones. Tumbes, 2018.

Análisis inferencial

El análisis inferencial de esta investigación se apoyó en la prueba Kruskal -Walis siendo un estadígrafo no paramétrico para la prueba de hipótesis de tres o más muestras independientes, es decir se comparó la satisfacción laboral en las tres empresas de crianza de camarones. Tumbes, 2018.

2.6 Aspectos éticos

Para realizar la implementación de la investigación se buscó la autorización y el consentimiento de las tres empresas de crianza de camarones. Tumbes, 2018. El estudio será justo y objetivo posible; no se hará manipulación alguna de los resultados. Se respetará el anonimato de todos los participantes del estudio. El estudio guardará siempre la reserva del caso ya que no se difundirá ningún dato o identificación de las empresas participantes y de los colaboradores del presente estudio, será anónimo. El trabajo de investigación se basa en los principios éticos, es decir toda la investigación se ha citado en las citas correspondientes conforme a las normativas APA y bajo el reglamento establecido por la universidad.

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Satisfacción laboral empresa Meleamar

Tabla 3

Distribución de frecuencias sobre la satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	25,0
	Medio	12	75,0
	Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia

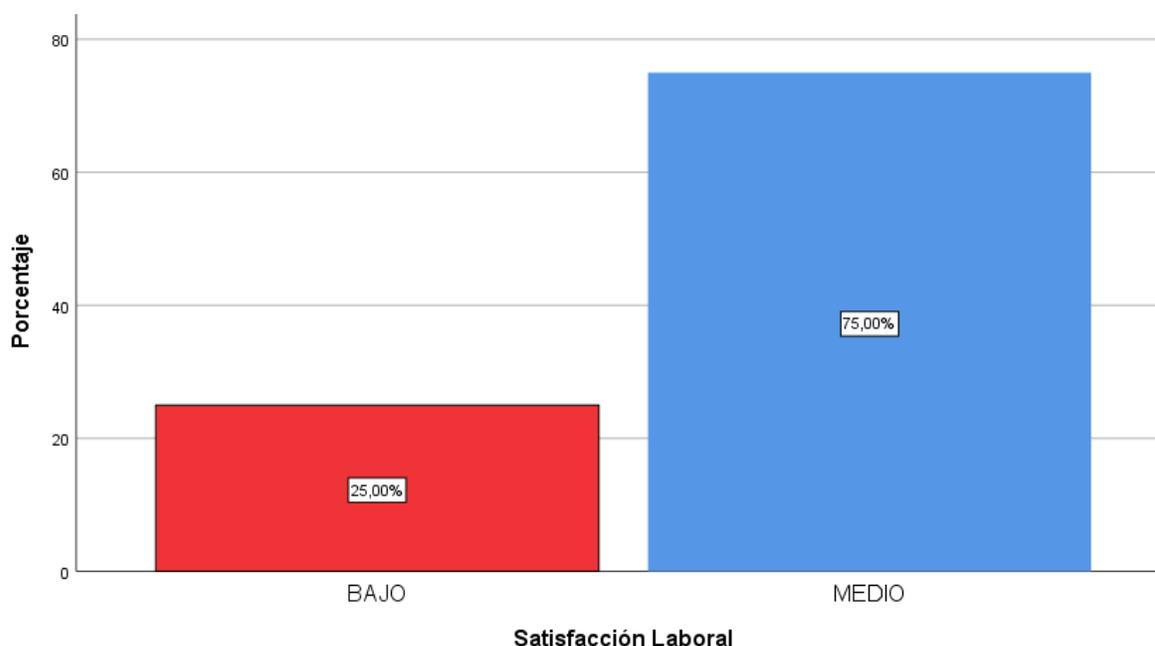


Figura 2. Resultados de la variable satisfacción laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 3, figura 2: se observa que para la variable satisfacción laboral en la empresa Meleamar S.A.C, 4 se encuentran en el nivel Bajo y equivale al 25% mientras que 12 se encuentran en el nivel medio, lo cual equivale al 75%. Se evidencia que en la empresa Meleamar S.A.C, la satisfacción laboral está mayoritariamente en el nivel medio.

Condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales empresa Meleamar

Tabla 4

Distribución de frecuencias sobre las condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	43,8
	Medio	9	56,3
	Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia

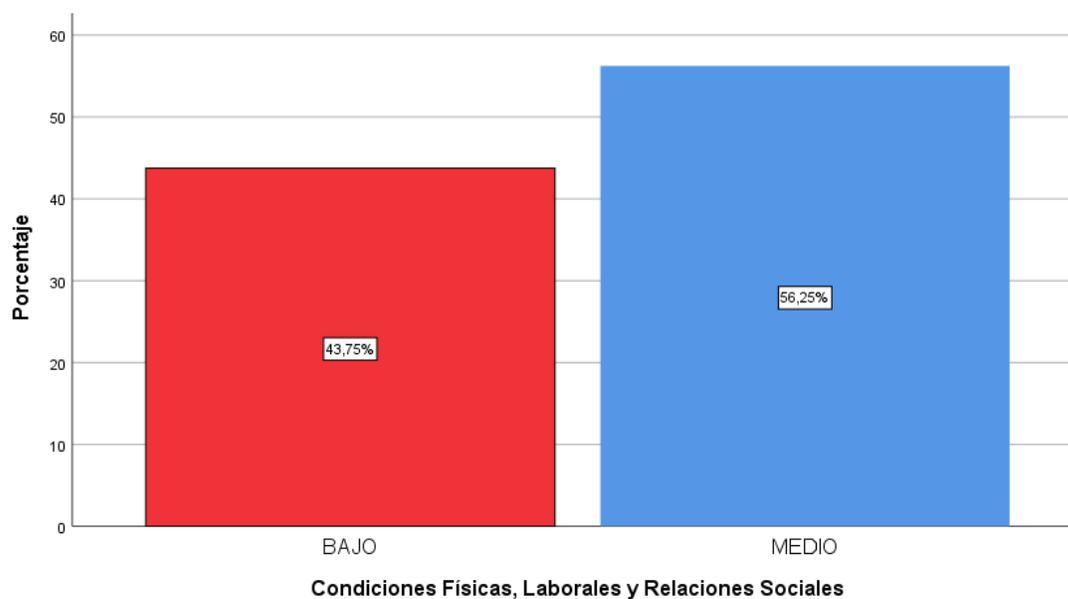


Figura 3. Resultados de la dimensión condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 4, figura 3: se observa que para la dimensión las condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales en la empresa Meleamar S.A.C, 7 se encuentran en el nivel bajo y equivale al 43.8% mientras que 9 se encuentran en el nivel medio, lo cual equivale al 56.3%. Se evidencia que en

la empresa Meleamar S.A.C, las condiciones físicas, laborales y relaciones sociales están mayoritariamente en el nivel medio.

Políticas administrativas y desarrollo personal empresa Meleamar

Tabla 5

Distribución de frecuencias sobre las políticas administrativas y desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	18,8
	Medio	13	81,3
	Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia

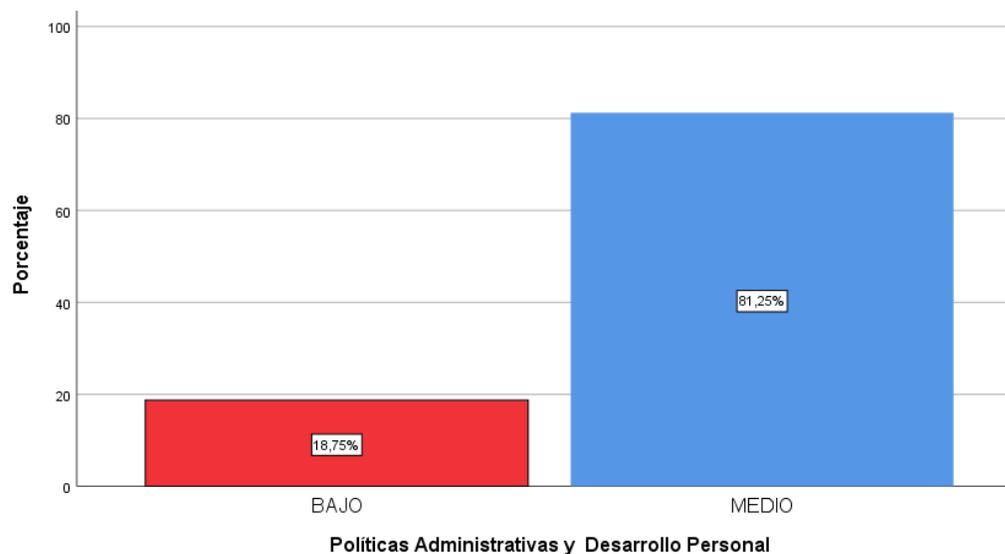


Figura 4. Resultados de la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 5, figura 4: se observa que para la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal en la empresa Meleamar S.A.C, 3 se encuentran en el nivel bajo y equivale al 18.8% mientras que 13 se encuentran en el nivel medio, lo cual equivale al 81.3%. Se evidencia que en la

empresa Meleamar S.A.C, las políticas administrativas y desarrollo personal está mayoritariamente en el nivel medio.

Desempeño de tareas y relación con la autoridad empresa Meleamar

Tabla 6

Distribución de frecuencias sobre el desempeño de tareas y relación con la autoridad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	37,5
	Medio	10	62,5
	Total	16	100,0

Fuente: Elaboración propia

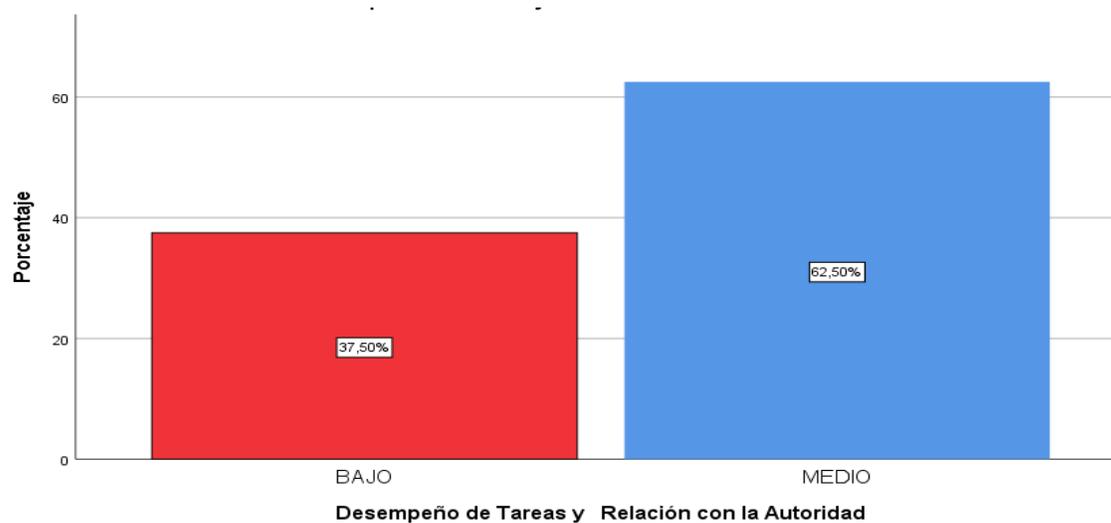


Figura 5. Resultados de la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 6, figura 5: se observa que para la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad en la empresa Meleamar S.A.C, 6 se encuentran en el nivel bajo y equivale al 37.5% mientras que 10 se encuentran en el nivel medio, lo cual equivale al 62.5%. Se evidencia que en la

Empresa Meleamar S.A.C, el Desempeño de tareas y relación con la autoridad está mayoritariamente en el nivel medio.

Satisfacción laboral empresa Palmel

Tabla 7

Distribución de frecuencias sobre la satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	20,0
	Medio	16	80,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaboración propia

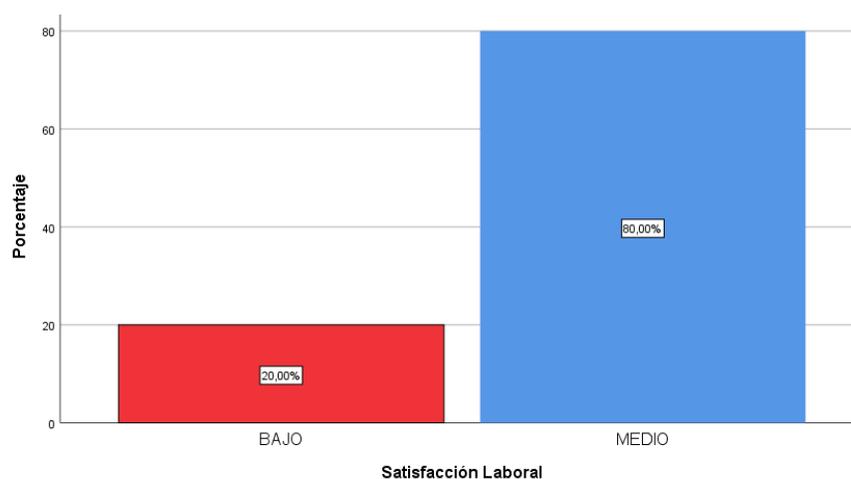


Figura 6. Resultados de la variable satisfacción laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 7, figura 6: se observa que para la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad en la empresa Palmel S.A.C,4 se encuentran en el nivel bajo y equivale al 20% mientras que 16 se encuentran en el nivel medio, lo cual equivale al 80%. Se evidencia que en la empresa Palmel S.A.C, la satisfacción laboral está mayoritariamente en el nivel medio.

Condiciones materiales, laborales y relaciones sociales Palmel

Tabla 8

Distribución de frecuencias sobre las condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10	50,0
	Medio	10	50,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaboración propia

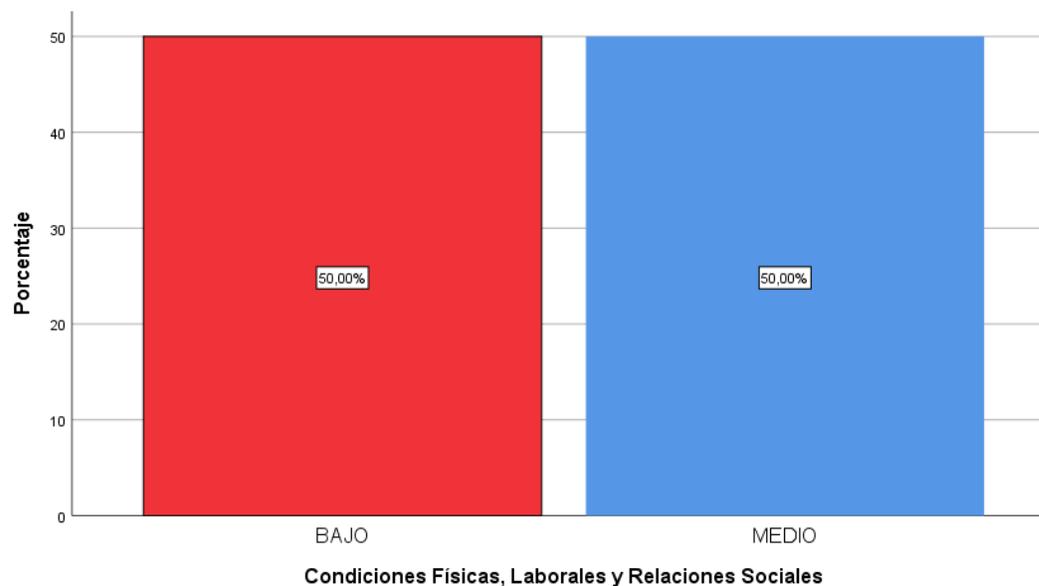


Figura 7. Resultados de la dimensión condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 8, figura 7: se observa que para la dimensión condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones sociales en la empresa Palmel S.A.C, 10 se encuentran en el nivel bajo y equivale al 50% mientras que 10 se encuentran en el nivel medio, lo cual equivale al 50 %. se evidencia que en

la empresa Palmel S.A.C, las condiciones físicas, laborales y relaciones sociales son iguales en un 50%.

Políticas administrativas y desarrollo personal Palmel

Tabla 9

Distribución de frecuencias sobre las políticas administrativas y desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	15,0
	Medio	16	80,0
	Alto	1	5,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaboración propia

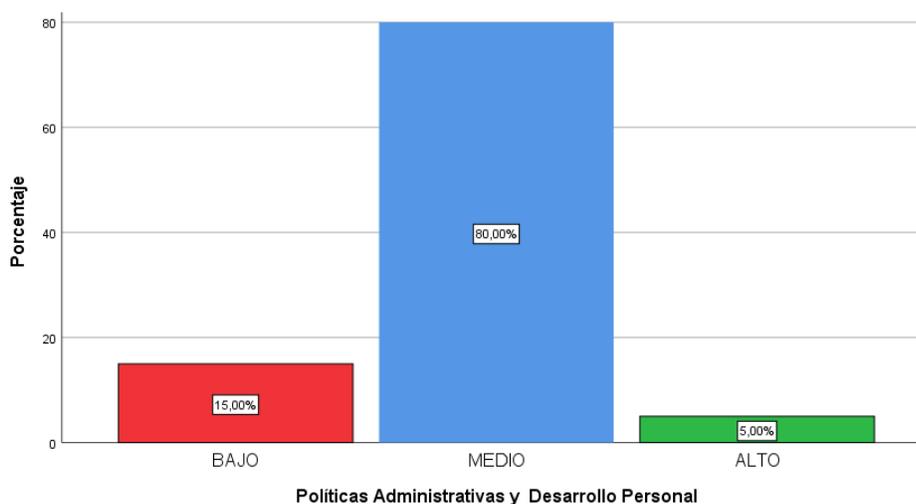


Figura 8. Resultados de la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 9, figura 8: se observa que para la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal en la empresa Palmel S.A.C, 3 se encuentran en el nivel bajo y equivale al 15% mientras que 16 se encuentran en el nivel medio, lo cual equivale al 80% y 1 de ellos se encuentra en el nivel alto, lo cual

equivale al 5%. Se evidencia que en la empresa Palmel S.A.C, las políticas administrativas y desarrollo personal está mayoritariamente en el nivel medio.

Desempeño de tareas y relación con la autoridad Palmel

Tabla 10

Distribución de frecuencias sobre el desempeño de tareas y relación con la autoridad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	6	30,0
	Medio	13	65,0
	Alto	1	5,0
	Total	20	100,0

Fuente: Elaboración propia

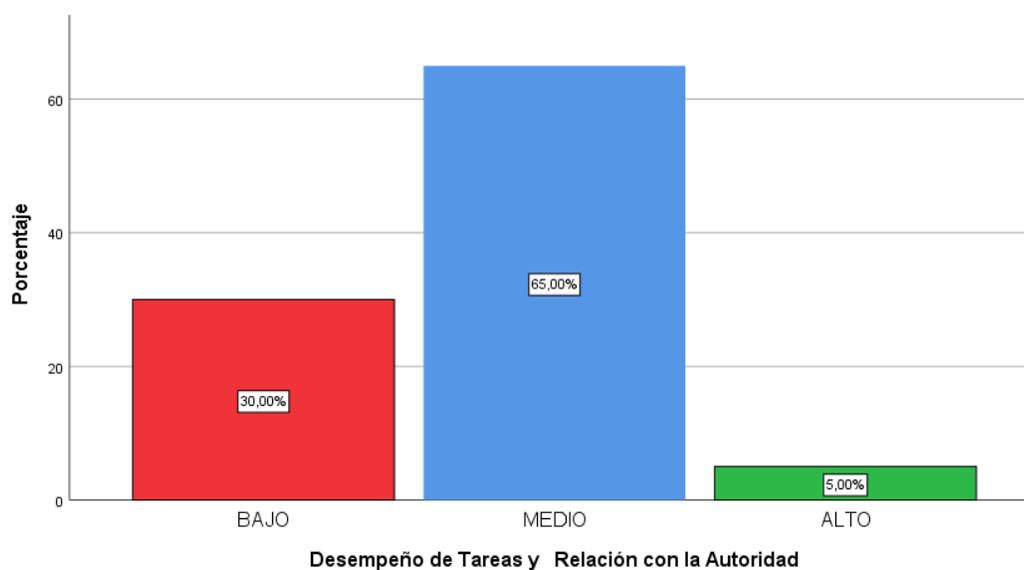


Figura 9. Resultados de la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 10, figura 9: se observa que para la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad en la empresa Palmel S.A.C, 6 se encuentran en el nivel bajo y equivale al 30% mientras que 13 se

encuentran en el nivel medio, lo cual equivale al 65% y 1 de ellos se encuentra en el nivel alto, lo cual equivale al 5%. Se evidencia que en la empresa Palmel S.A.C, el desempeño de tareas y relación con la autoridad está mayoritariamente en el nivel medio.

Satisfacción laboral empresa Latimar

Tabla 11

Distribución de frecuencias sobre la satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	56,8
	Medio	18	40,9
	Alto	1	2,3
	Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia

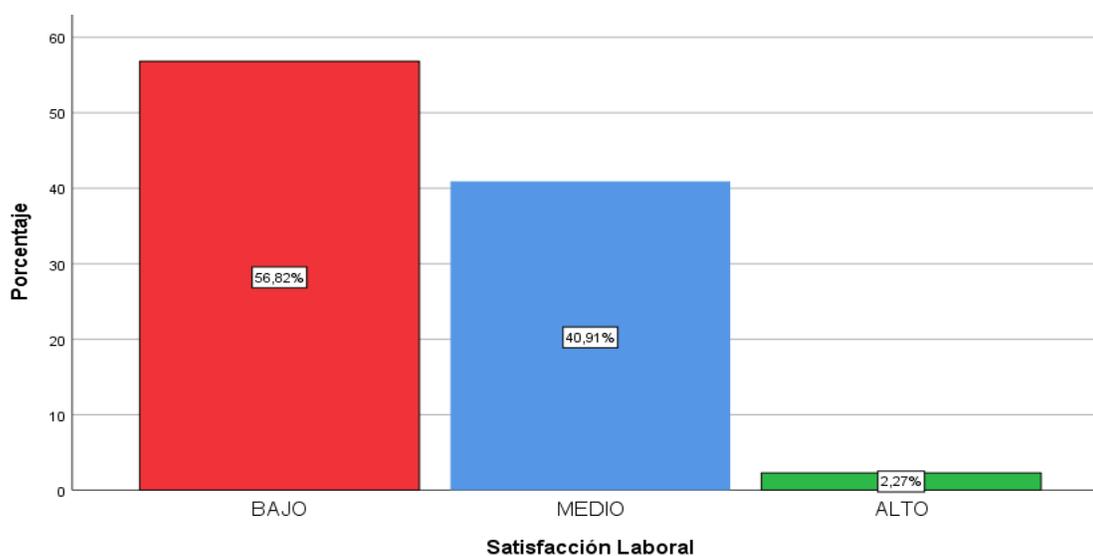


Figura 10. Resultados de la variable satisfacción laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 11, figura 10: se observa que para la variable satisfacción laboral en la empresa Latimar S.A.C, 25 se encuentran en el

nivel Bajo y equivale al 56.8% mientras que 18 se encuentran en el nivel medio, lo cual equivale al 40.9% y 1 de ellos se encuentra en el nivel alto, lo cual equivale al 5%. Se evidencia que en la empresa Latimar S.A.C, la Satisfacción laboral está mayoritariamente en el nivel bajo.

Condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales en la empresa Latimar

Tabla 12

Distribución de frecuencias sobre las condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	27	61,4
	Medio	14	31,8
	Alto	3	6,8
	Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia

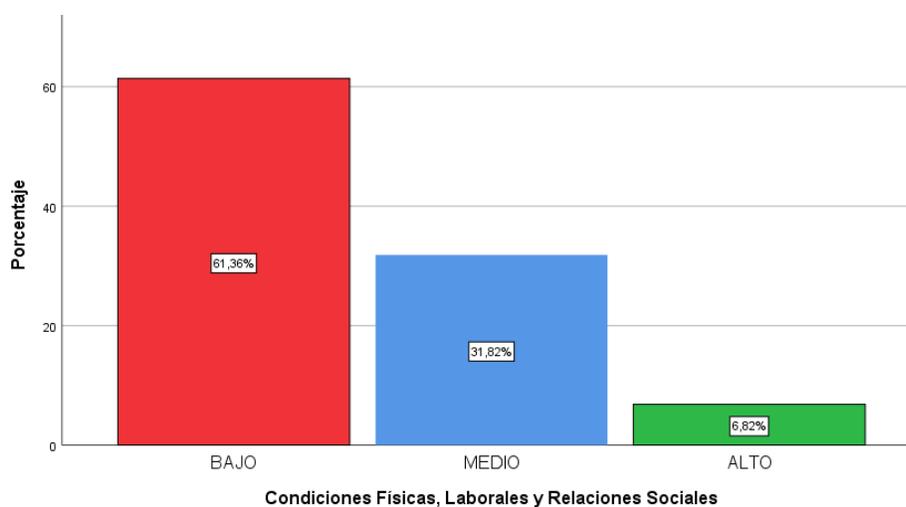


Figura 11. Resultados de la dimensión condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 12, figura 11: se observa que para la dimensión condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales, en la empresa Latimar S.A.C, 27 se encuentran en el nivel bajo y equivale al 61.4% mientras que 14 se encuentran en el nivel medio, lo cual equivale al 31.8% y 3 de ellos se encuentran en el nivel alto, lo cual equivale al 6.8%. Se evidencia que en la empresa Latimar S.A.C, las condiciones físicas, laborales y relaciones sociales están mayoritariamente en el nivel bajo .

Políticas administrativas y desarrollo personal empresa Latimar

Tabla 13

Distribución de frecuencias sobre las políticas administrativas y desarrollo personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	43,2
	Medio	24	54,5
	Alto	1	2,3
	Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia

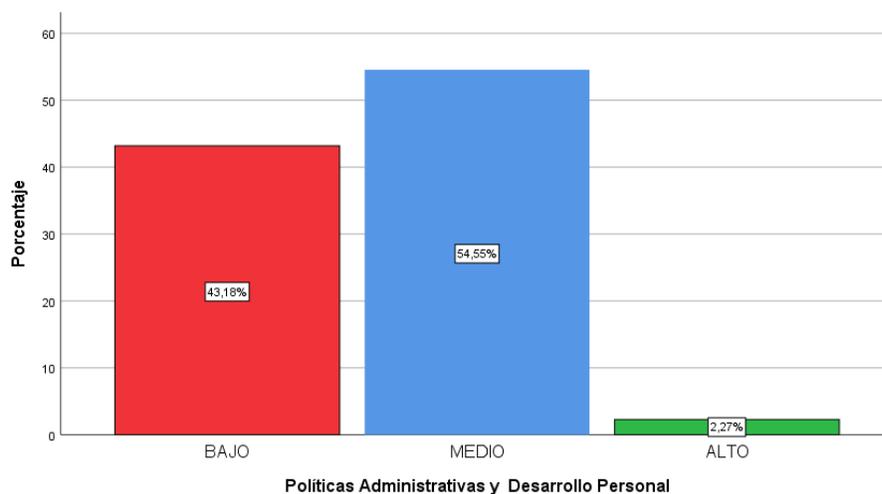


Figura 12. Resultados de la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 13, figura 12: se observa que para la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal en la empresa Latimar S.A.C, 19 se encuentran en el nivel bajo y equivale al 43.2% mientras que 24 se encuentran en el nivel medio, lo cual equivale al 54.5% y 1 de ellos se encuentra en el nivel alto, lo cual equivale al 2.3%. Se evidencia que en la empresa Palmel S.A.C, las políticas administrativas y desarrollo personal está mayoritariamente en el nivel medio.

Desempeño de tareas y relación con la autoridad empresa Latimar

Tabla 14

Distribución de frecuencias sobre el Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	56,8
	Medio	19	43,2
	Total	44	100,0

Fuente: Elaboración propia

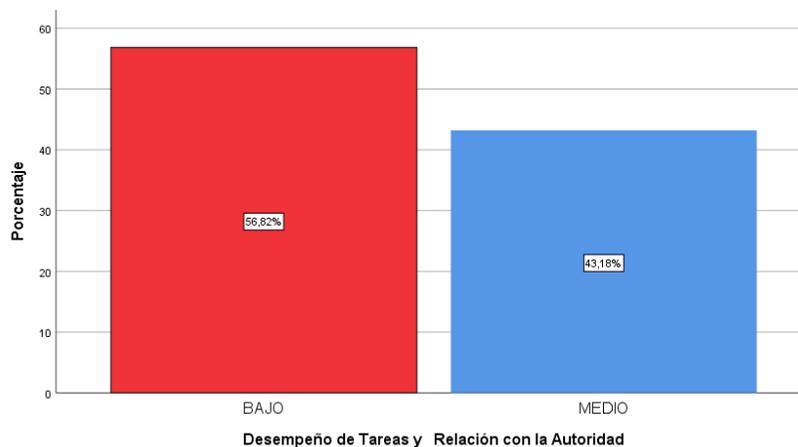


Figura 13. Resultados de la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 14, figura 13: se observa que para la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad en la empresa latimar s.a.c, 25 se encuentran en el nivel bajo y equivale al 56.8% mientras que 19 se encuentran en el nivel medio, lo cual equivale al 43.2%.se evidencia que en la empresa latimar s.a.c, el desempeño de tareas y relación con la autoridad está mayoritariamente en el nivel bajo.

Tablas cruzadas

Tabla 15

Tabla cruzada satisfacción laboral

		Muestra			Total
		Meleamar	Palmel	Latimar	
Satisfacción Laboral	Bajo	4	4	25	33
	Medio	12	16	18	46
	Alto	0	0	1	1
Total		16	20	44	80

Fuente: Elaboración propia

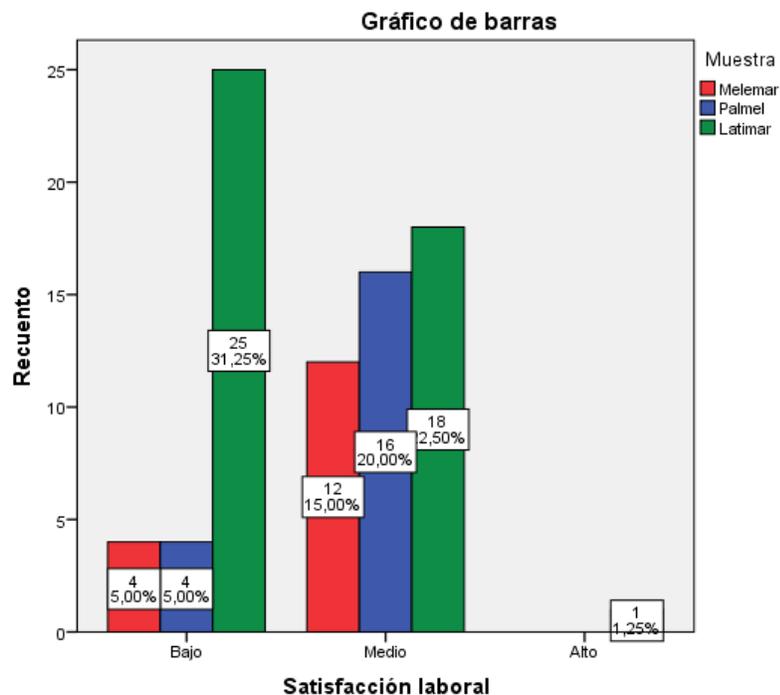


Figura 14. Resultados de la variable satisfacción laboral de las tres empresas.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 15, figura 14: se observa que para la variable satisfacción laboral de los 80 encuestados de las tres empresas, 33 de ellos se encuentran en el nivel bajo; equivalente al 41,25% teniendo en cuenta que 25 de ellos son de la empresa latimar con el 31,25% , por otro lado 46 se encuentran en el nivel medio; equivalente al 57,5% de los cuales 18 son pertenecientes a la empresa latimar con el 22.50% y 1 de ellos se encuentra en el nivel alto, equivalente al 1,25% el cual se encuentra en la empresa latimar. Se evidencia que el nivel de satisfacción laboral bajo y medio de las tres empresas se encuentra principalmente en la empresa Latimar S.A.C. Por tanto podemos afirmar que el nivel de satisfacción laboral en las tres empresas es del nivel medio con un 57,5%.

Tabla 16

Tabla cruzada sobre las condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales

		Muestra			Total
		Meleamar	Palmel	Latimar	
Condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones sociales	Bajo	7	10	27	44
	Medio	9	10	14	33
	Alto	0	0	3	3
Total		16	20	44	80

Fuente: Elaboración propia

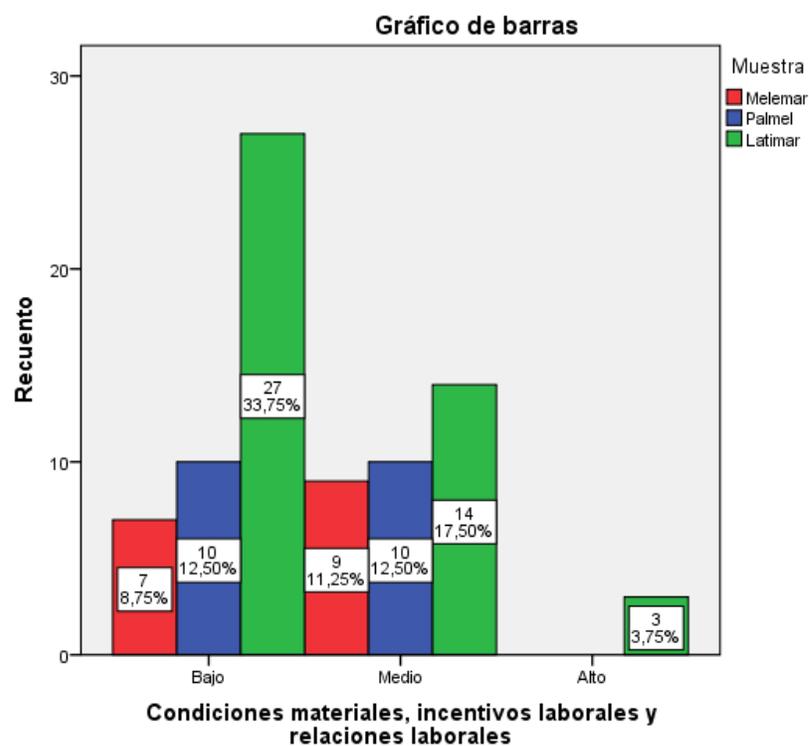


Figura 15. Resultados de la dimensión condiciones físicas, incentivos laborales y relaciones laborales.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 16, figura 15: se observa que para la dimensión condiciones físicas, incentivos laborales y relaciones laborales, de los 80 encuestados en las tres empresas 44 de ellos se encuentran en el nivel bajo; equivalente al 55% teniendo en cuenta que 27 de ellos son de la empresa latimar; con el 33,75%, por otro lado 33 se encuentran en el nivel medio de los cuales 14, equivalente al 17,50% pertenecen a la empresa Latimar y 3 de ellos equivalente al 3.75%, se encuentran en el nivel alto, en la empresa latimar. Se evidencia que el nivel de satisfacción bajo y medio de la dimensión condiciones físicas, incentivos laborales y relaciones laborales de las tres empresas se encuentra en la empresa Latimar S.A.C

Tabla 17

Tabla cruzada sobre las políticas administrativas y desarrollo personal

		Muestra			Total
		Meleamar	Parmel	Latimar	
Políticas administrativas y desarrollo personal	Bajo	3	3	19	25
	Medio	13	16	24	53
	Alto	0	1	1	2
Total		16	20	44	80

Fuente: Elaboración propia

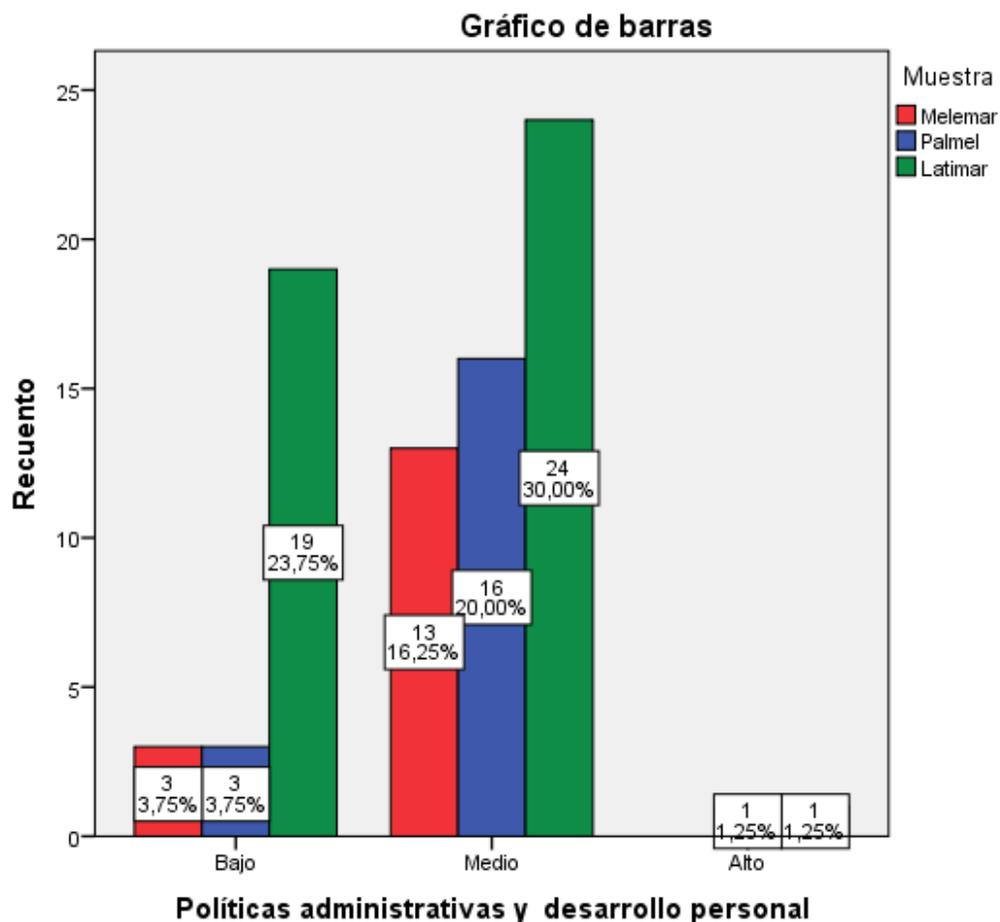


Figura 16. Resultados de la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 17, figura 16: se observa que para la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal de los 80 encuestados de las tres empresas de camarones 25 de ellos; equivalente al 31,25% se encuentran en el nivel bajo teniendo en cuenta que 19 con el 23,75% de ellos son de la empresa Latimar, por otro lado 53; equivalente al 66,25% se encuentran en el nivel medio de los cuales 24 con el 30% pertenecen a la empresa latimar y 2 de ellos se encuentra en el nivel alto, 1 con el 1,25% perteneciente a la empresa Palmel y 1 con el 1,25% a la empresa Latimar. Se evidencia que los niveles bajo y medio de la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal se encuentran principalmente en la empresa Latimar S.A.C.

Tabla 18

Tabla cruzada sobre el desempeño de tareas y relación con la autoridad

		Muestra			Total
		Meleamar	Palmel	Latimar	
Desempeño de tareas y relación con la autoridad	Bajo	6	6	25	37
	Medio	10	13	19	42
	Alto	0	1	0	1
Total		16	20	44	80

Fuente: Elaboración propia

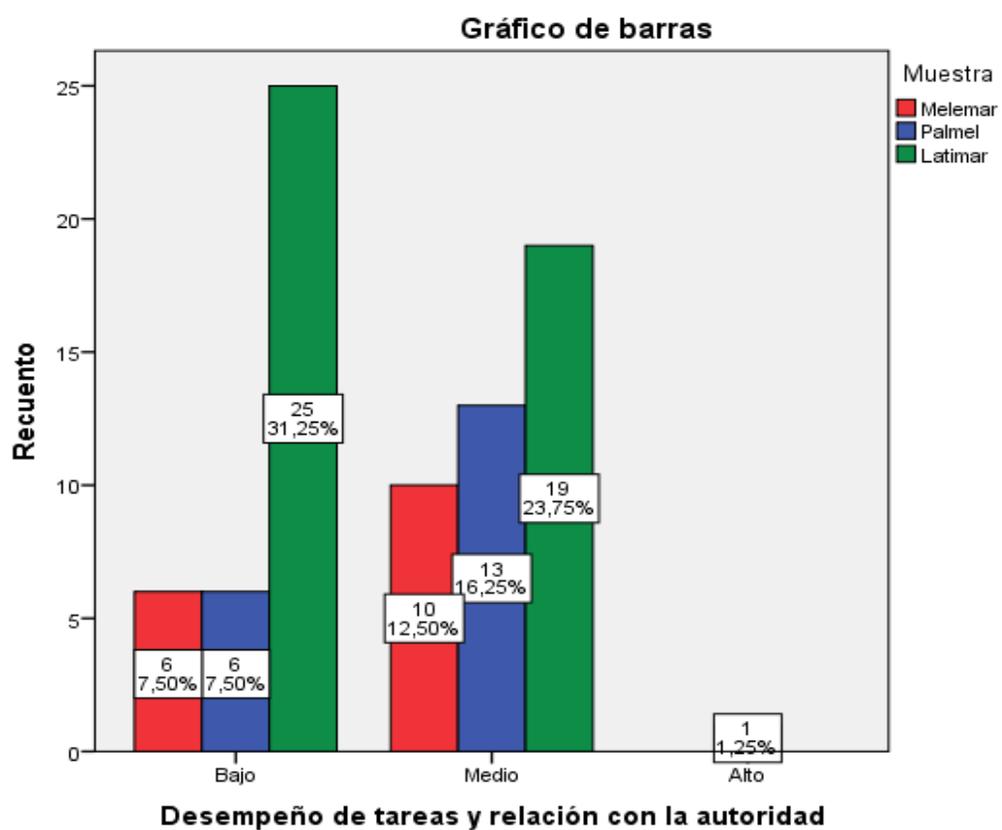


Figura 17. Resultados de la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad.

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 18, figura 17: se observa que para la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad de los 80 encuestados de las tres empresas 37 equivalente al 46,25% de ellos se encuentran en el nivel bajo teniendo en cuenta que 25 de ellos con el 31,25% son de la empresa Latimar , por otro lado 42 equivalente al 52,5% se encuentran en el nivel medio de los cuales 19 con el 23,75% son pertenecientes a la empresa latimar y 1 de ellos se encuentra en el nivel alto con el 1,25%, el cual es perteneciente a la empresa Palmel. Se evidencia que el nivel bajo y medio de la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad de las tres empresas se encuentra en la empresa Latimar.

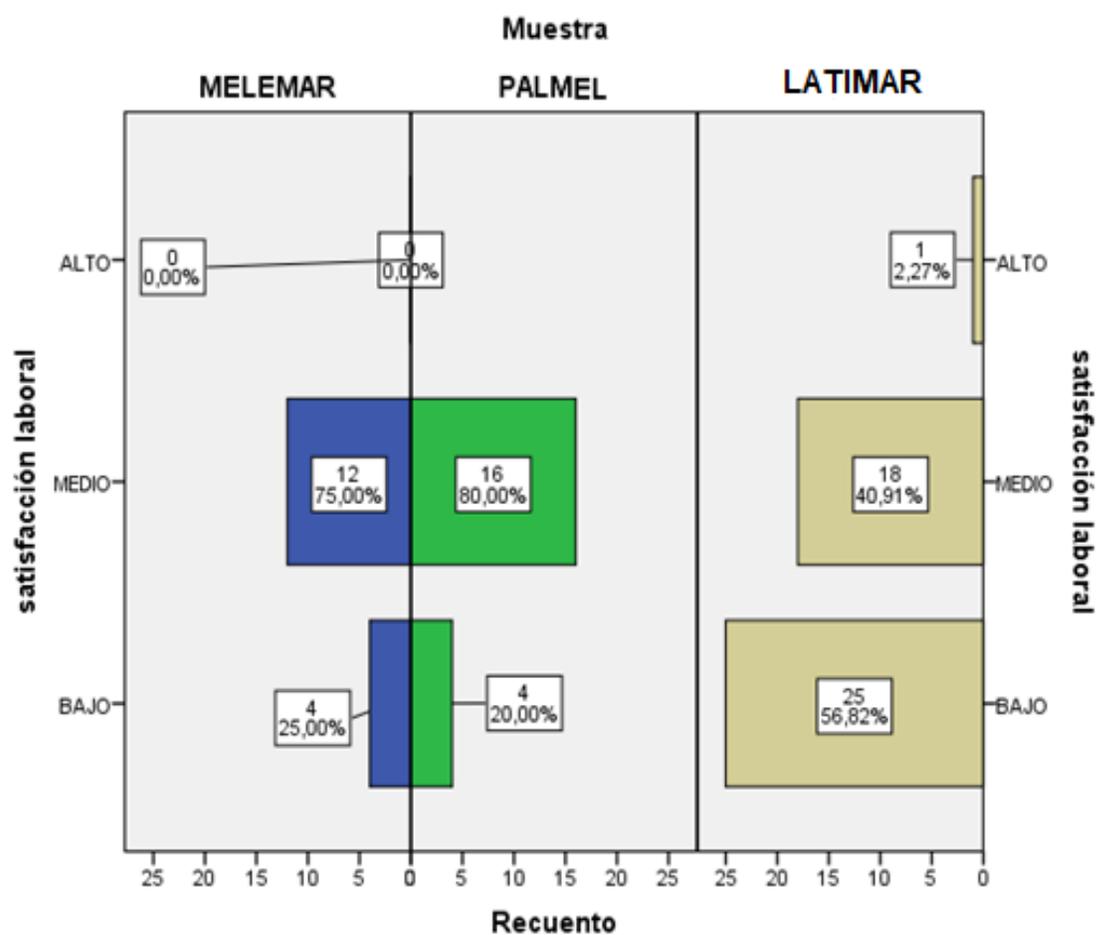


Figura 18. Resultados de la satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones. Tumbes, 2018.

De la figura 18, se observa que el nivel de satisfacción laboral en la empresa Melemar S.A.C, es de nivel medio con 12 colaboradores, equivalente al 75%. Asimismo se observa en la figura anterior que en la empresa Palmel S.A.C. tiene un nivel medio de satisfacción laboral con 16 colaboradores, equivalente al 80%. Asimismo se observa que el nivel de satisfacción laboral en la empresa Latimar S.A.C. es de nivel bajo con 25 colaboradores, equivalente al 56.82%.

3.2. Análisis Inferencial

Flores, Miranda y Villasís (2017) respecto a la prueba de Kruskal-Wallis nos manifiestan que: es el método más adecuado para comparar poblaciones cuyas distribuciones no son normales. Incluso cuando las poblaciones son normales, este contraste funciona muy bien. También es adecuado cuando las desviaciones típicas de los diferentes grupos no son iguales entre sí, sin embargo, el Anova de un factor es muy robusto y sólo se ve afectado cuando las desviaciones típicas difieren en gran magnitud (p. 369).

La hipótesis nula y alterna de la prueba de Kruskal-Wallis es:

H0: Las k medianas son todas iguales

H1: Al menos una de las medianas es diferente

Contrastación de la Hipótesis General

H0: No existe diferencias en los niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones. Tumbes, 2018.

H_i: Si existe diferencias en los niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones. Tumbes, 2018.

Se trata con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ o 5% de margen de error y con la regla de decisión:

Si $p < 0.05$ se acepta H_i

Si $p > 0.05$ se rechaza H_i

Tabla 19

Prueba de Kruskal–Wallis, Rangos para la satisfacción laboral de tres empresas de crianza de camarones Tumbes, 2018

Prueba de Kruskal-Wallis

Rangos

	Muestra	N	Rango promedio
Satisfacción Laboral	Meleamar	16	46,63
	Parmel	20	48,60
	Latimar	44	34,59
	Total	80	

Tabla 20

Prueba de Kruskal –Wallis, estadísticos de prueba para la satisfacción laboral de tres empresas de crianza de camarones Tumbes, 2018

Estadísticos de prueba^{a,b}

	Satisfacción Laboral
Chi-cuadrado	8,633
gl	2
Sig. asintótica	,013

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Muestra

De los resultados obtenidos en la prueba estadística de Kruskal –Wallis para la variable satisfacción laboral de tres empresas de crianza de camarones, Tumbes, 2018, se observa en la tabla 20, que el valor-p es = ,013 por lo cual se acepta la hipótesis

alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que si existe diferencias en la satisfacción laboral de tres empresas de crianza de camarones, siendo el rango promedio igual a 34,59 de la empresa Latimar la que se diferencia de las empresas Palmel y Meleamar con rangos promedios de 48,60 y 46,63 respectivamente, según la tabla 19.

Contrastación de la Hipótesis Específica 1

H_0 : No existe diferencias en las condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones labores de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

H_1 : Si existe diferencias en las condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones labores de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

Se trata con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ o 5% de margen de error y con la regla de decisión: Si $p < 0.05$ se acepta H_1 ; Si $p > 0.05$ se rechaza H_1

Tabla 21

Prueba de Kruskal –Wallis, Rangos para condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales de tres empresas de crianza de camarones Tumbes, 2018.

Prueba de Kruskal-Wallis

Rangos			
	Muestra	N	Rango promedio
Condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales	Meleamar	16	44,16
	Parmel	20	41,75
	Latimar	44	38,60
	Total	80	

Tabla 22

Prueba de Kruskal –Wallis, estadísticos de prueba para condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales de tres empresas de crianza de camarones Tumbes, 2018

Estadísticos de prueba^{a,b}

	Condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales
Chi-cuadrado	,979
gl	2
Sig. asintótica	,613

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Muestra

Asimismo se observa en la tabla 22, para la dimensión condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones sociales que el valor-p es = ,613 por lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, concluyéndose de que no existe diferencias en la satisfacción laboral en cuanto a las condiciones físicas, laborales y relaciones sociales, siendo el rango promedio igual a 38,60 de la empresa Latimar la que se diferencia de las empresas Palmel y Melemar con rangos promedios de 41,75 y 44,16 respectivamente, según la tabla 21.

Contrastación de la Hipótesis Específica 2

H_0 : No existe diferencias en las políticas administrativas y desarrollo personal de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

H_1 : Si existe diferencias en las políticas administrativas y desarrollo personal de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

Se trata con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ o 5% de margen de error y con la regla de decisión:

Si $p < 0.05$ se acepta H_1

Si $p > 0.05$ se rechaza H_1

Tabla 23

Prueba de Kruskal–Wallis, Rangos para políticas administrativas y desarrollo personal de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

Prueba de Kruskal-Wallis

Rangos			
	Muestra	N	Rango promedio
Políticas Administrativas y Desarrollo Personal	Meleamar	16	44,69
	Palmel	20	47,53
	Latimar	44	35,78
	Total	80	

Tabla 24

Prueba de Kruskal–Wallis, estadísticos de prueba para políticas administrativas y desarrollo personal de los colaboradores de tres empresas de crianza de camarones Tumbes, 2018

Estadísticos de prueba^{a,b}

Políticas Administrativas y Desarrollo Personal	
Chi-cuadrado	6,128
gl	2
Sig. asintótica	,047

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Muestra

Asimismo se observa en la tabla 24, para la dimensión políticas administrativas y desarrollo personal, que el valor-p es = ,047 por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose de que existe diferencias en la satisfacción laboral en cuanto a las políticas administrativas y desarrollo personal, siendo el rango promedio igual a 35,78 de la empresa Latimar la que se diferencia de las empresas Palmel y Meleamar con rangos promedios de 47,53 y 44,69 respectivamente, según la tabla 23.

Contrastación de la Hipótesis Específica 3

Ho: No existe diferencias en el desempeño de tareas y relación con la autoridad de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

Hi: Si existe diferencias en el desempeño de tareas y relación con la autoridad de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

Se trata con un nivel de significancia $\alpha = 0.05$ o 5% de margen de error y con la regla de decisión:

Si $p < 0.05$ se acepta Hi

Si $p > 0.05$ se rechaza Hi

Tabla 25

Prueba de Kruskal –Wallis, Rangos para el desempeño de tareas y relación con la autoridad de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.

Prueba de Kruskal-Wallis

Rangos			
	Muestra	N	Rango promedio
Desempeño de tareas	Meleamar	16	43,69
y relación con la autoridad	Palmel	20	47,73
	Latimar	44	36,06
	Total	80	

Tabla 26

Prueba de Kruskal –Wallis, estadísticos de prueba para políticas administrativas y desarrollo personal de los colaboradores de tres empresas de crianza de camarones Tumbes, 2018

Estadísticos de prueba^{a,b}

Desempeño de tareas y	
Relación con la autoridad	
Chi-cuadrado	5,080
gl	2
Sig. asintótica	,079

a. Prueba de Kruskal Wallis

b. Variable de agrupación: Muestra

Asimismo se observa en la tabla 26, para la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad que el valor-p es = ,079 por lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, concluyéndose de que no existe diferencias en la satisfacción laboral en cuanto al desempeño de tareas y relación con la autoridad, siendo el rango promedio igual a 36,06 de la empresa Latimar la que se diferencia de las empresas Palmel y Meleamar con rangos promedios de 47,73 y 43,69 respectivamente, según la tabla 25.

IV. Discusión

Discusión

La presente investigación de carácter descriptiva comparativa denominada “Niveles de satisfacción laboral de tres empresas de crianza de camarones, Tumbes, 2018” tuvo como propósito comparar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018, en base a su hipótesis general si existe diferencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018. Para lo cual se apoyó en los resultados obtenidos en la prueba estadística de Kruskal –Wallis, se observa en la tabla 20, que el valor-p es = ,013 por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que si existe diferencias en la satisfacción laboral de tres empresas de crianza de camarones, siendo el rango promedio igual a 34,59 de la empresa Latimar la que se diferencia de las empresas Palmel y Melemar con rangos promedios de 48,60 y 46,63 respectivamente según la tabla 19. Por lo tanto los resultados se ven fundamentados en Alva y Juárez (2014) en su tesis “relación entre el nivel de satisfacción en el trabajo y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimú agropecuaria S.A del distrito de Trujillo-2014”, donde encontraron también que la satisfacción de los colaboradores se encuentra en el nivel medio.

Con respecto a la hipótesis específica 1, se observa en la tabla 22, para la dimensión condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales que el valor-p es = ,613 por lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, concluyéndose de que no existe diferencias en la satisfacción laboral en cuanto a las condiciones físicas, laborales y relaciones sociales, siendo el rango promedio igual a 38,60 de la empresa Latimar la que se diferencia de las empresas Palmel y Melemar con rangos promedios de 41,75 y 44,16 respectivamente según la tabla 21. Asimismo los estudios de Frías (2014) en su “compromiso y satisfacción en el trabajo como los factores que mantienen a la generación Y en sus puestos de trabajo” coinciden con nuestra dimensión 1, “condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales” puesto que el autor tomó en cuenta beneficios laborales y/o

remunerativos en la cual describe las características del compromiso y satisfacción en el trabajo de la generación Y, como una forma de entender los motivos que conllevan a dicha generación de mantenerse poco tiempo en su centro de labores. Al mismo tiempo, se puede encontrar a un gran grupo de personas que no sólo les basta con ganar bien si no que les interesa que los traten muy bien y que les ofrezcan beneficios que estimulen a dar todo su esfuerzo lo cual conlleve a una mejor productividad.

Con respecto a la hipótesis específica 2, se observa en la tabla 24, para la dimensión las políticas administrativas y desarrollo personal que el valor-p es = ,047 por lo cual se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, concluyéndose de que existe diferencias en la satisfacción laboral en cuanto a las políticas administrativas y desarrollo personal, siendo el rango promedio igual a 35,78 de la empresa Latimar la que se diferencia de las empresas Palmel y Melemar con rangos promedios de 47,53 y 44,69 respectivamente, según la tabla 23. Así mismo Cruz (2014) en su tesis "Niveles de satisfacción en el puesto de trabajo que presentan los colaboradores del área de salud de Huehuetenango y su vínculo con el género" coincide con nuestra dimensión 2 "políticas administrativas y desarrollo personal" y explica que se debe utilizar y afianzar factores o procesos como el desarrollo en el trabajo o el identificarse con la organización, mediante capacitaciones permanentes. Al mismo tiempo, se recomienda que estas empresas dedicadas al cultivo de camarones puedan capacitar constantemente a sus trabajadores con el propósito de alimentar sus conocimientos y puedan convertirse en expertos en su área.

Con respecto a la hipótesis específica 3, se observa en la tabla 26, para la dimensión desempeño de tareas y relación con la autoridad que el valor-p es = ,079 por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, concluyéndose de que no existe diferencias en la satisfacción laboral en cuanto al desempeño de tareas y relación con la autoridad, siendo el rango promedio igual a 36,06 de la empresa Latimar la que se diferencia de las empresas Palmel y Melemar con rangos

promedios de 47,73 y 43,69 respectivamente, según la tabla 25. Asimismo Faliva (2016) con su su tesis “Flexibilidad laboral interna y satisfacción laboral en PYMES de Monte Buey- Córdoba”, coincide con la importancia de la dimensión 3 “desempeño de tareas y relación con la autoridad” puesto que considera que la productividad y el compromiso son ejes centrales y las personas son clave y motores del cambio. Para ello, se debe razonar en forma de ecuación, pero no de una ecuación cualquiera sino de la ecuación de la productividad, donde para lograr los resultados deseados debemos tener personas comprometidas. Por otro lado, al existir una buena comunicación entre el empleador y el jefe hace que las dos partes se vuelvan mas flexibles ante cualquier cambio que pueda suceder y se pueda seguir con los objetivos trazados.

V. Conclusiones

Conclusiones

PRIMERA

Se estableció que si existe diferencias en los niveles de satisfacción de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018. Como lo muestra la prueba de hipótesis general que se realizó mediante la prueba estadística Kruskal –Wallis; para comparar la satisfacción laboral de tres empresas de crianza de camarones, lo que se evidencia en la tabla 20, con un nivel de significancia de $p=0,013$ por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de la investigación encontrándose que si existen diferencias en la satisfacción laboral de tres empresas de crianza de camarones.

SEGUNDA

Se estableció que no existen diferencias en la satisfacción laboral respecto a condiciones físicas, laborales y relaciones sociales de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018. Como lo muestra la tabla 22, de la prueba de hipótesis específica 1 que se realizó mediante la prueba estadística de Kruskal –Wallis respecto a las condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales es de ,613 por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que no existen diferencias en la satisfacción laboral de tres empresas de crianza de camarones.

TERCERA

Se estableció que si existe diferencias en la satisfacción laboral respecto a las políticas, relaciones y desarrollo personal de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018. Como lo muestra la tabla 24, de la prueba de hipótesis específica 2, que se realizó mediante la prueba estadística de Kruskal –Wallis, donde el valor de significancia para las políticas administrativas y desarrollo personal es de ,047 por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que si existe diferencias en la satisfacción laboral de tres empresas de crianza de camarones.

CUARTA

Se estableció que no existen diferencias en la satisfacción laboral respecto al desempeño de tareas y relación con la autoridad de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones ,Tumbes-Perú 2018. Como lo muestra la tabla 26, de la prueba de hipótesis específica 3, que se realizó mediante la prueba estadística de Kruskal –Wallis, donde el valor de significancia para el desempeño de tareas y relación con la autoridad es de ,079 por lo cual se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, concluyéndose que no existen diferencias en la satisfacción laboral de tres empresas de crianza de camarones.

V. Recomendaciones

Recomendaciones

Las personas que toman las decisiones en las organizaciones deben de: poseer habilidades gerenciales, de tal forma que los colaboradores puedan ver cubiertas sus necesidades laborales, buscar estrategias; comunicación asertiva, flexibilidad de horarios, promoción en los puestos laborales, capacitaciones permanentes, estabilidad laboral, incentivos laborales, atenciones médicas, actividades recreativas, etc, que impliquen la mejora en la satisfacción laboral. Con la finalidad de disminuir o evitar la insatisfacción laboral y/o la rotación de los colaboradores.

PRIMERA.- Respecto a condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales; proporcionar a los colaboradores un ambiente laboral óptimo, con medios y materiales adecuados, con la finalidad de mejorar su productividad y compromiso con la entidad. En cuanto a las relaciones sociales; realizar actividades de integración de tal manera que exista un buen clima laboral. Se debe siempre reconocer el buen desempeño de los colaboradores, no sólo por medio de incentivos monetarios, sino también a través de capacitaciones y/o especializaciones en su área de trabajo. El área de recursos humanos debe de poseer, implementar y aplicar diversas estrategias motivacionales, de tal forma que la satisfacción laboral sea alta en la empresa.

SEGUNDA.- Respecto a políticas administrativas y desarrollo personal, se recomienda realizar talleres de habilidades directivas, capacitaciones sobre comportamiento organizacional de tal forma que el colaborador pueda involucrarse más con la empresa y mejorar su satisfacción laboral. El colaborador debe de entender que en la empresa existe una línea de carrera de tal forma que el pueda realizar proyecciones personales favorables.

TERCERA.- Respecto al desempeño de tareas; las empresas deberían de establecer un mapa de procesos y fichas de evaluación de cada proceso de tal manera que permita su evaluación y seguimiento. En cuanto a la relación con la autoridad; las autoridades deben de conocer cada uno de los procesos de la empresa, de tal forma que puedan éstos entender las actividades que realizan los colaboradores y puedan apoyarlos de la mejor manera.

CUARTA.- La determinación de tareas que vayan de acorde con las capacidades y habilidades de los colaboradores. Destinar presupuesto para el incremento de sueldos para los mejores colaboradores, para que esto se ajuste a las funciones y responsabilidades que demanda el puesto del colaborador. Implementar un buzón de sugerencias para que las autoridades de las empresas puedan ver desde otra arista los procesos y puedan corregirlos. Realizar encuestas de satisfacción y luego elaborar un plan de mejora para corregir los procesos y elevar la productividad. Disminuir la rotación del personal.

Las personas que toman las decisiones en las organizaciones deben de: poseer habilidades gerenciales, de tal forma que los colaboradores puedan ver cubiertas sus necesidades laborales, buscar estrategias; comunicación asertiva, flexibilidad de horarios, promoción en los puestos laborales, capacitaciones permanentes, estabilidad laboral, incentivos laborales, atenciones médicas, actividades recreativas, etc, que impliquen la mejora en la satisfacción laboral. Con la finalidad de disminuir o evitar la insatisfacción laboral y/o la rotación de los colaboradores.

Referencias Bibliográficas

Referencias bibliográficas

- Aguilar, N., Magaña, D. y Surdes, D. (2010). Importancia de la Satisfacción Laboral. Recuperado de: [https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia de la satisfaccion laboral investigacion ocubre 2010x.pdf](https://www.itson.mx/publicaciones/pacioli/documents/no69/38-importancia_de_la_satisfaccion_laboral_investigacion_ocubre_2010x.pdf)
- Alva, J. y Juarez, J. (2014). Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa Chimu Agropecuaria S.A del distrito de Trujillo 2014. (Tesis para obtener el título de licenciado en administración, Universidad Privada Antenor Orrego). Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA JOSE SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/716/1/ALVA_JOSE_SATISFACCI%C3%93N_LABORAL_AGROPECUARIA.pdf)
- Bernal, César A. (2010). Metodología de la Investigación. Tercera edición. Pearson Educación: Colombia .
- Calderón, E. (2016). Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la municipalidad de Huehuetenango. (Tesis de grado, campus san roque Gonzales de santa cruz, S.J .de Huehuetenango). Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>
- Cainicela, F. (2016). La relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú. (Tesis para obtener el grado de Magister, Universidad del Pacifico). Recuperado de: http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1655/Fiorella_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2009). Metodología de la Investigación científica: Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación (2a. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Corral, L. (2000). La Acuicultura: Biología, regulación, Fomento, Nuevas tendencias y Estrategia comercial. México: Grupo mundial -Prensa. Recuperado de: <http://www.fao.org/docs/eims/upload/5069/TOMO1.PDF>

Cruz, R. (2014). Nivel de satisfacción laboral que poseen los empleados de la dirección de área de salud de Huehuetenango y su relación con el género. (Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar). Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Cruz-Nancy.pdf>

Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.

Donaire, M. (2016). Satisfacción laboral del personal de enfermería de servicios especiales en una institución de salud privada. (Tesis para obtener Maestría, Universidad Nacional de Córdoba) Recuperado de: http://lildbi.fcm.unc.edu.ar/lildbi/tesis/donaire_mirta_2016.pdf

Estrada, T. y Ramos, S. (2016). Desempeño y Satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Orión Supermercados. (Tesis para obtener la licenciatura en administración, Universidad Nacional de Santo Antonio Abad del Cusco). Recuperado de: http://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/UNSAAC/2265/253T20160269_T C.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Faliva, V. (2016). Flexibilidad laboral interna y satisfacción laboral en PYMES de Monte Buey-Córdoba. (Tesis de grado de Magister, Universidad siglo 21). Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/handle/ues21/12985>

Frías, C (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. (Tesis para el grado de Magister, Universidad de Chile). Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/117629>

Guerra, E. (2017). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los colaboradores de la VII - dirección territorial policial de Lima, 2016. (Tesis de grado de Magister, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6247/Guerra_LE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ª .ed.). México D.F.: MC GRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Lomas, R. (2017). Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la municipalidad distrital de Buenos Aires, en el año 2017. (Tesis de grado de Magister, Universidad cesar Vallejo). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/12891>
- Manzo, H. (2000). Efecto de cuatro densidades de siembra sobre el crecimiento de camarón blanco cultivado en estanques rústicos, en manzanillo, Colima. (Tesis para obtener el grado de Maestría, Universidad de Colima).Recuperado de: http://digeset.ucol.mx/tesis_posgrado/Pdf/Humberto%20Manzo%20Delgado.pdf
- Mendez. M. (1981). Instituto del mar del Perú. Volumen 5. Recuperado de: <http://biblioimarpe.imarpe.gob.pe/bitstream/123456789/1028/1/BOL%205.pdf>
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. Extraído el 25 de enero del 2019. Recuperado de: <http://www.urp.edu.pe/urp/modules/facultades/fpsicologia/articulos/diagnostico>
- Polanco, C. (2016). El clima y la satisfacción laboral en los(as) docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE). (Tesis de grado, Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán). Recuperado de: <http://www.cervantesvirtual.com/obra/el-clima-y-la-satisfaccion-laboral-en-losas-docentes-del-instituto-tecnologico-de-administracion-de-empresas-intae-de-la-ciudad-de-san-pedro-sula-cortes/>
- Robbins, P. y Judge, A. (2009). Comportamiento organizacional. Pearson Educación, Área: Administración y Economía (Decimotercera edición 752 ed.). México. (pp. 83-84).
- Valderrama S.(2013). Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica Lima, Perú: 2da. Ed.: Editorial San Marcos.(p.106)

Vallejos, M. (2017). Clima organizacional y satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres. (Tesis de grado de Magister, Universidad César Vallejo). Recuperado de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8731>

Vallejo, O. (2010) *Satisfacción Laboral: Utopía o realidad*. Colombia: Editorial Universitaria de la costa .

Yeren, Y. (2017). Satisfacción laboral y productividad de los colaboradores en la empresa Klauss. S.A. Lima. (Tesis de grado de Magister, Universidad Autónoma del Perú). Recuperado de: <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/123456789/388>

ANEXO 01: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de Consistencia							
Título: Niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.							
Autor: Carlos García Palacios							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué diferencias existen en la satisfacción laboral de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Qué diferencias existen en las condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Comparar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Comparar el nivel de las condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe diferencia en la satisfacción laboral de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Existe diferencia en las condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales de los colaboradores</p>	Variable : Satisfacción laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			<p>Condiciones materiales, incentivos laborales y relaciones laborales</p>	<p>Reconoce las características de la infraestructura.</p>	<p>1, 13, 21, 28, 32</p>	<p>1= Totalmente en desacuerdo.</p> <p>2 = En desacuerdo.</p> <p>3 =Indeciso.</p> <p>4 = De acuerdo.</p> <p>5 =Totalmente de acuerdo</p>	<p>Bajo</p> <p>[36;84]</p>
				<p>Distingue los beneficios laborales y remunerativos.</p>	<p>2, 7, 14, 22</p>		
<p>Identifica las relaciones sociales</p>	<p>Analiza las políticas administrativas</p>	<p>3, 9, 16, 24</p> <p>8, 15, 17, 23, 33</p>		<p>Medio</p> <p>[85;133]</p> <p>Alto</p>			

<p>de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018?</p> <p>¿Qué diferencias existen en las políticas administrativas y el desarrollo personal de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018?</p> <p>¿Qué diferencias existen en el desempeño de tareas y relación con la autoridad de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018?</p>	<p>de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.</p> <p>Comparar el nivel de las políticas administrativas y el desarrollo personal de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.</p> <p>Comparar el nivel en el desempeño de tareas y relación con la autoridad de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.</p>	<p>en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.</p> <p>Existe diferencia en las políticas administrativas y el desarrollo personal de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018</p> <p>Existe diferencia en el desempeño de tareas y relación con la autoridad de los colaboradores en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes-Perú 2018.</p>	<p>Políticas Administrativas y Desarrollo Personal.</p> <p>Desempeño de Tareas y Relación con la Autoridad.</p>	<p>Evalúa el desarrollo personal</p> <p>Compara el desempeño de tareas.</p> <p>Valora la relación con la autoridad</p>	<p>4, 10, 18, 25, 29, 34</p> <p>5, 11, 19, 26, 30, 35</p> <p>6, 12, 20, 27, 31, 36</p>		[134;180]
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar				
		Variable 1: <i>Satisfacción laboral</i>					

<p>Nivel: Básico</p> <p>Tipo: Descriptivo Comparativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No Experimental Transversal</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético Deductivo</p> <p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p>	<p>Población: 80</p> <p>Tipo de muestreo:</p> <p>No Probabilístico Intencional</p> <p>Tamaño de muestra: 80</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>Descriptiva: Tabla de frecuencias, Tablas cruzadas</p> <p>Inferencial: Kruskal-Wallis</p>
--	--	--	--

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL SL / SPC

Nombre: _____ Edad: _____

Área: _____ Cargo: _____

Fecha:/10/18

Nombre del Instrumento: Escala de satisfacción laboral

Creado por: Sonia Palma Carrillo

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradeceremos nos responda con absoluta sinceridad, marcando con un aspa la respuesta que mejor exprese su punto de vista.

TA Totalmente de acuerdo :5

A De acuerdo :4

I Indeciso :3

D En desacuerdo :2

TD Totalmente en desacuerdo :1

No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes. Asegúrese de haber contestado a todas las preguntas.

N		TD	D	I	A	TA
		1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
2*	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	1	2	3	4	5
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	1	2	3	4	5
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	2	3	4	5

5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	1	2	3	4	5
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).	1	2	3	4	5
7*	Me siento mal con lo que gano.	1	2	3	4	5
8*	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	1	2	3	4	5
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	1	2	3	4	5
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	1	2	3	4	5
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	1	2	3	4	5
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
15*	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	1	2	3	4	5
16*	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	1	2	3	4	5
17*	Me disgusta mi horario.	1	2	3	4	5
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	1	2	3	4	5
19*	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	1	2	3	4	5
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	1	2	3	4	5

N		TD	D	I	A	TA
		1	2	3	4	5
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
23*	El horario me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	1	2	3	4	5
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	1	2	3	4	5
26*	Mi trabajo me aburre.	1	2	3	4	5
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	1	2	3	4	5
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.	1	2	3	4	5
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	1	2	3	4	5
30	Me gusta el trabajo que realizo.	1	2	3	4	5
31*	No me siento a gusto con mi jefe.	1	2	3	4	5
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	1	2	3	4	5
33*	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	1	2	3	4	5
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	1	2	3	4	5
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	1	2	3	4	5
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	1	2	3	4	5

ANEXO 03: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: la satisfacción laboral 1

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas, laborales y relaciones sociales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	X		X		X		
28	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	X		X		X		
7	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
16	Prefero tener distancias con las personas con las que trabajo.	X		X		X		
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Políticas administrativas, relaciones y desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	X		X		X		
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
17	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
23	El horario me resulta incómodo.	X		X		X		
33	No le reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X		X		X		
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	X		X		X		
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño de tareas y relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
26	Mi trabajo me aburre.	X		X		X		
30	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).	X		X		X		
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	X		X		X		

27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	x		x		x	
31	No me siento a gusto con mi jefe.	x		x		x	
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Noora Castillo Peláez DNI: 40184622

Especialidad del validador: Psicología

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de diciembre del 2018



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: la satisfacción laboral 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas, laborales y relaciones sociales							
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	X		X		X		
28	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo							
7	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	X		X		X		
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2: Políticas administrativas, relaciones y desarrollo personal	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	X		X		X		
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
17	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
23	El horario me resulta incómodo.	X		X		X		
33	No lo reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X		X		X		
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	X		X		X		
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3: Desempeño de tareas y relación con la autoridad	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
26	Mi trabajo me aburre.	X		X		X		
30	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).	X		X		X		
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	X		X		X		

27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
31	No me siento a gusto con mi jefe.					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Delegado Céspedes Carlos Alberto DNI: 43694979

Especialidad del validador: Administrador - técnico

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de diciembre del 2018


Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: la satisfacción laboral 1

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Condiciones físicas, laborales y relaciones sociales								
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
13	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es inigualable.	X		X		X		
28	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.	X		X		X		
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo	X		X		X		
7	Me siento mal con lo que gano.	X		X		X		
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable	X		X		X		
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	X		X		X		
3	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
16	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	X		X		X		
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Políticas administrativas, relaciones y desarrollo personal								
8	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.	X		X		X		
15	La sensación que tengo en mi trabajo es que me están explotando.	X		X		X		
17	Me disgusta mi horario.	X		X		X		
23	El horario me resulta incómodo.	X		X		X		
33	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.	X		X		X		
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	X		X		X		
10	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente	X		X		X		
18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
25	Me siento muy feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
29	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	X		X		X		
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).	X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Desempeño de tareas y relación con la autoridad								
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra	X		X		X		
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
26	Mi trabajo me aburre.	X		X		X		
30	Me gusta el trabajo que realizo	X		X		X		
35	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		
6	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s).	X		X		X		
12	Es grata la disposición de mis jefes cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.	X		X		X		
20	Llevarse bien con el jefe beneficia en la calidad de trabajo.	X		X		X		

27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.	X	X	X	
31	No me siento a gusto con mi jefe.	X	X	X	
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	X	X	X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MBA BARCA BARRIENTOS JESÚS ENRIQUE DNI: 46176175
 Especialidad del validador: Psicólogo

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

28 de diciembre del 2018



Firma del Experto Informante

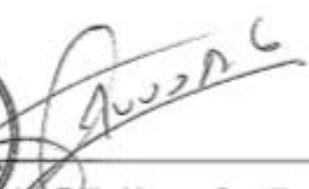
Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Pedro Félix Novoa Castillo, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis **Niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones. Tumbes, 2018** presentado por **Carlos Alberto García Palacios** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 de febrero del 2018




Pedro Félix Novoa Castillo

DNI: 40184672

Feedback Studio - Simple Overview
 https://feedback.studio.com/survey/vu/2a+1028a+1072482526b+107347101028a+1028a+1

Escuela de Posgrado
ESCUELA DE POSGRADO
 UNIVERSIDAD CELOS VALLES

Niveles de satisfacción laboral en tres empresas de crianza de camarones, Tumbes, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestro en administración de negocios y relaciones internacionales - MBA

AUTOR:
 Mg. Carlos Alberto García Palacios.

ASESOR:
 Mg. Pedro Filia Nueva Castilla

Figura 1 de 18 Nombre de página: 1028

20 %

1	Empresas a Diferencia	10 %
2	Empresas a Diferencia	7 %
3	Empresas a Diferencia	1 %
4	Empresas a Diferencia	<1 %
5	Empresas a Diferencia	<1 %
6	Empresas a Diferencia	<1 %
7	Empresas a Diferencia	<1 %
8	Empresas a Diferencia	<1 %
9	Empresas a Diferencia	<1 %
10	Empresas a Diferencia	<1 %

Reporte de satisfacciones



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

GARCIA PALACIOS CARLOS ALBERTO

D.N.I. : 09363790

Domicilio : Av. BUENOS AIRES 2117

Teléfono : Fijo Móvil : 972608603

E-mail : mat.carlos777@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : MAESTRIA

Mención : MAESTRO EN ADMINISTRACION DE

NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES-MBA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

CARLOS ALBERTO GARCIA PALACIOS

.....

.....

Título de la tesis:

NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL EN TRES
EMPRESAS DE CRIANZA DE COMARONES, TUMBES, 2018.

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha:

15/03/19



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

CARLOS ALBERTO GARCÍA PALACIOS

INFORME TITULADO:

NIVELES DE SATISFACCIÓN LABORAL
EN TRES EMPRESAS DE CRIANZA DE
CAMARONES - TUMBES 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS
Y RELACIONES INTERNACIONALES - MBA

SUSTENTADO EN FECHA: 22/02/2019

NOTA O MENCIÓN: UNANIMIDAD



[Signature]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN