

UNIVERSIDAD NACIONAL  
*“José Faustino Sánchez Carrión”*



**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA DON AMERICO S.A.C DEL  
DISTRITO DE CALETA DE CARQUIN, 2019**

**PRESENTADO POR:**

**FRANK FITZGERALD MINAYA ROSAS DE LA VEGA**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN  
ESTRATÉGICA**

**ASESOR:**

**Dr. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN**

**HUACHO – PERÚ**

**2020**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA DON AMERICO S.A.C DEL  
DISTRITO DE CALETA DE CARQUIN, 2019**

**FRANK FITZGERALD MINAYA ROSAS DE LA VEGA**

**TESIS DE MAESTRÍA**

**ASESOR: Dr. LUIS ALBERTO BALDEOS ARDIAN**

**UNIVERSIDAD NACIONAL  
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA  
HUACHO  
2020**

## **DEDICATORIA**

A mis padres Willi Alberto Minaya Bazalar y Lourdes Rosas de la Vega Rocha, a mi tía Carmen Dolores Minaya Bazalar, y a mis hermanos, Alexander y Glenn William Minaya Rosas de la Vega que son soporte moral en mi vida profesional.

A los jóvenes huachanos, que se esfuerzan día a día por superarse y decirles que todo se puede lograr en esta vida, si tienes buena actitud, ante todo.

*Frank Fitzgerald Minaya Rosas de la Vega*

## **AGRADECIMIENTO**

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, por ampliar y consolidar mis conocimientos en Administración Estratégica.

A mi asesor, el Dr. Luis Alberto Baldeos Ardian, por el apoyo incondicional que me brindó en el asesoramiento para culminar con éxito la presente tesis.

A la Ing. Sonia Frieda Aguirre Calderón, de la empresa pesquera Don Americo S.A.C por brindarme la información necesaria en relación con el objeto de estudio.

*Frank Fitzgerald Minaya Rosas de la Vega*

## ÍNDICE

	<b>Pg.</b>
<b>CARÁTULA</b> .....	i
<b>TÍTULO</b> .....	ii
<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iv
<b>ÍNDICE</b> .....	v
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b> .....	viii
<b>ÍNDICE DE FIGURAS</b> .....	xi
<b>RESUMEN</b> .....	xiv
<b>ABSTRACT</b> .....	xv
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	xvi
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	1
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b> .....	1
<b>1.2 Formulación del problema</b> .....	3
<b>1.2.1 Problema general</b> .....	3
<b>1.2.2 Problemas específicos</b> .....	3
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b> .....	3
<b>1.3.1 Objetivo general</b> .....	3
<b>1.3.2 Objetivos específicos</b> .....	4
<b>1.4 Justificación de la investigación</b> .....	4
<b>1.5 Delimitaciones del estudio</b> .....	5

<b>1.6 Viabilidad del estudio .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Antecedentes de la investigación .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.1 Investigaciones internacionales .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1.2 Investigaciones nacionales .....</b>	<b>8</b>
<b>2.2 Bases teóricas .....</b>	<b>10</b>
<b>2.3 Bases filosóficas.....</b>	<b>24</b>
<b>2.4 Definición de términos básicos .....</b>	<b>24</b>
<b>2.5 Hipótesis de investigación .....</b>	<b>25</b>
<b>2.5.1 Hipótesis general.....</b>	<b>25</b>
<b>2.5.2 Hipótesis específicas .....</b>	<b>26</b>
<b>2.6 Operacionalización de las variables .....</b>	<b>27</b>
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA.....</b>	<b>33</b>
<b>3.1 Diseño metodológico .....</b>	<b>33</b>
<b>3.2 Población y muestra .....</b>	<b>34</b>
<b>3.2.1 Población .....</b>	<b>34</b>
<b>3.2.2 Muestra.....</b>	<b>34</b>
<b>3.3 Técnicas de recolección de datos .....</b>	<b>34</b>
<b>3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....</b>	<b>35</b>
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS.....</b>	<b>37</b>
<b>4.1 Análisis de resultados .....</b>	<b>37</b>
<b>4.2 Contratación de hipótesis .....</b>	<b>80</b>
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIÓN .....</b>	<b>85</b>

<b>5.1 Discusión de resultados .....</b>	<b>85</b>
<b>CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>87</b>
<b>6.1 Conclusiones .....</b>	<b>87</b>
<b>6.2 Recomendaciones .....</b>	<b>88</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>90</b>
<b>7.1 Fuentes bibliográficas.....</b>	<b>90</b>
<b>7.2 Fuentes hemerográficas .....</b>	<b>91</b>
<b>7.3 Fuentes electrónicas.....</b>	<b>92</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>93</b>
- <b>ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA.....</b>	<b>93</b>
- <b>ANEXO N° 2: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL .....</b>	<b>96</b>
- <b>ANEXO N° 3: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>98</b>
- <b>ANEXO N° 4: FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE PRUEBA POR JUICIO DE EXPERTOS .....</b>	<b>100</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Sexo de los trabajadores</i> .....	37
<i>Tabla 2: Edad de los trabajadores</i> .....	38
<i>Tabla 3: Pregunta N° 01 – Las funciones diarias que realiza en la empresa, son las adecuadas</i> .....	39
<i>Tabla 4: Pregunta N° 02 – Ud. conoce las funciones diarias que realizan las otras áreas de la empresa</i> .....	40
<i>Tabla 5: Pregunta N° 03 – Piensa Ud. que la empresa brinda oportunidades de aprendizaje en el trabajo, siendo esto capacitaciones</i> .....	41
<i>Tabla 6: Pregunta N° 04 – Las oportunidades de aprendizaje en el trabajo, se relacionan con la satisfacción en la empresa</i> .....	42
<i>Tabla 7: Pregunta N° 06 – La cantidad de trabajo que realiza es razonable</i> .....	43
<i>Tabla 8: Pregunta N° 07 – Considera Ud. que la empresa brinda posibilidades de éxito en el trabajo, es decir, ascender a un cargo más alto dentro de la misma</i> .....	44
<i>Tabla 9: Pregunta N° 08 – El salario que recibe es acorde con el trabajo que realiza</i> .....	45
<i>Tabla 10: Pregunta N° 09 – Ud. cree que un aumento en el salario mejorará su satisfacción en la empresa</i> .....	46
<i>Tabla 11: Pregunta N° 10 – La empresa se demora en pagar su salario</i> .....	47
<i>Tabla 12: Pregunta N° 11 – Piensa Ud. que el salario que gana en la empresa es mejor que en la competencia</i> .....	48
<i>Tabla 13: Pregunta N° 12 – La empresa brinda alguna recompensa aparte del salario que recibe</i> .....	49
<i>Tabla 14: Pregunta N° 13 – Existe equidad en el salario entre sus compañeros de área de trabajo</i> .....	50
<i>Tabla 15: Pregunta N° 14 – El modo de pago de salario (efectivo) que realiza la empresa, es correcto</i> .....	51
<i>Tabla 16: Pregunta N° 15 – Cuando un nuevo trabajador ingresa a la empresa, la aceptación en el grupo que se le brinda es la adecuada</i> .....	52
<i>Tabla 17: Pregunta N° 16 – Estoy satisfecho con la aceptación que me dan mis compañeros de trabajo</i> .....	53

<i>Tabla 18: Pregunta N° 17 – Siento que la empresa maneja bien la aceptación de trabajadores entre sus áreas .....</i>	54
<i>Tabla 19: Pregunta N° 18 – La empresa brinda comodidad en sus instalaciones para el desarrollo de su trabajo .....</i>	55
<i>Tabla 20: Pregunta N° 19 – La confianza entre mis compañeros de trabajo es buena .....</i>	56
<i>Tabla 21: Pregunta N° 20 – Me siento un trabajador con confianza .....</i>	57
<i>Tabla 22: Pregunta N° 01 – La empresa cuenta con una declaración de valores éticos .....</i>	59
<i>Tabla 23: Pregunta N° 02 – Los valores éticos que comparten sus compañeros de trabajo, es la indicada.....</i>	60
<i>Tabla 24: Pregunta N° 03 – Los lazos emocionales que tiene con la empresa, son fuertes .....</i>	61
<i>Tabla 25: Pregunta N° 04 – Considera Ud. que una adecuada gestión de lazos emocionales entre el trabajador y la empresa puede generar una ventaja competitiva .....</i>	62
<i>Tabla 26: Pregunta N° 05 – La empresa cumple con brindarle seguridad física generando satisfacción de necesidades .....</i>	63
<i>Tabla 27: Pregunta N° 06 – En relación a la satisfacción de necesidades, la empresa toma en cuenta su participación en la toma de decisiones .....</i>	64
<i>Tabla 28: Pregunta N° 07 – Considera Ud. que existe una relación de estima con los compañeros del trabajo generando satisfacción de necesidades .....</i>	65
<i>Tabla 29: Pregunta N° 08 – La inversión que Ud. realiza en función al tiempo de trabajo, influiría en la permanencia de la organización.....</i>	67
<i>Tabla 30: Pregunta N° 09 – Piensa Ud. en relación a la inversión de esfuerzo en su trabajo, influiría en la permanencia de la organización.....</i>	68
<i>Tabla 31: Pregunta N° 10 – Cuando te reducen tus actividades diarias en la empresa, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo .....</i>	69
<i>Tabla 32: Pregunta N° 11 – Cuando el ambiente de trabajo no es el adecuado, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo .....</i>	70
<i>Tabla 33: Pregunta N° 12 – Cuando no estas motivado en la empresa, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo .....</i>	71

<i>Tabla 34: Pregunta N° 13 – La empresa al brindarme una oportunidad de trabajo, crearía un sentido de obligación con ella .....</i>	<i>73</i>
<i>Tabla 35: Pregunta N° 14 – La empresa al brindarme un trato personalizado, crearía un sentido de obligación con ella .....</i>	<i>74</i>
<i>Tabla 36: Pregunta N° 15 – La empresa al brindarme una capacitación, crearía un sentido de obligación con ella .....</i>	<i>75</i>
<i>Tabla 37: Pregunta N° 16 – Al obtener experiencias laborales en la empresa, crearía un sentido de obligación con ella .....</i>	<i>76</i>
<i>Tabla 38: Pregunta N° 17 – La empresa merece mi lealtad .....</i>	<i>77</i>
<i>Tabla 39: Pregunta N° 18 – Mis compañeros de trabajo tienen lealtad con sus jefes inmediatos .....</i>	<i>78</i>
<i>Tabla 40: Pregunta N° 19 – Considera Ud. que la lealtad es estar en las buenas y malas en la empresa .....</i>	<i>79</i>
<i>Tabla 41: Correlación entre Satisfacción Laboral (SL) y Compromiso Organizacional (CO) .....</i>	<i>81</i>
<i>Tabla 42: Correlación entre Satisfacción con el Trabajo (ST) y Compromiso Organizacional (CO) .....</i>	<i>82</i>
<i>Tabla 43: Correlación entre Satisfacción con el Salario (SS) y Compromiso Organizacional (CO) .....</i>	<i>83</i>
<i>Tabla 44: Correlación entre Satisfacción con los Compañeros (SC) y Compromiso Organizacional (CO) .....</i>	<i>84</i>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1: Sexo de los trabajadores</i> .....	37
<i>Figura 2: Edad de los trabajadores</i> .....	38
<i>Figura 3: Pregunta N° 01 – Las funciones diarias que realiza en la empresa, son las adecuadas</i> .....	39
<i>Figura 4: Pregunta N° 02 – Ud. conoce las funciones diarias que realizan las otras áreas de la empresa</i> .....	40
<i>Figura 5: Pregunta N° 03 – Piensa Ud. que la empresa brinda oportunidades de aprendizaje en el trabajo, siendo esto capacitaciones</i> .....	41
<i>Figura 6: Pregunta N° 04 – Las oportunidades de aprendizaje en el trabajo, se relacionan con la satisfacción en la empresa</i> .....	42
<i>Figura 7: Pregunta N° 06 – La cantidad de trabajo que realiza es razonable</i> .....	43
<i>Figura 8: Pregunta N° 07 – Considera Ud. que la empresa brinda posibilidades de éxito en el trabajo, es decir, ascender a un cargo más alto dentro de la misma</i> .....	44
<i>Figura 9: Pregunta N° 08 – El salario que recibe es acorde con el trabajo que realiza</i> .....	45
<i>Figura 10: Pregunta N° 09 – Ud. cree que un aumento en el salario mejorará su satisfacción en la empresa</i> .....	46
<i>Figura 11: Pregunta N° 10 – La empresa se demora en pagar su salario</i> .....	47
<i>Figura 12: Pregunta N° 11 – Piensa Ud. que el salario que gana en la empresa es mejor que en la competencia</i> .....	48
<i>Figura 13: Pregunta N° 12 – La empresa brinda alguna recompensa aparte del salario que recibe</i> .....	49
<i>Figura 14: Pregunta N° 13 – Existe equidad en el salario entre sus compañeros de área de trabajo</i> .....	50
<i>Figura 15: Pregunta N° 14 – El modo de pago de salario (efectivo) que realiza la empresa, es correcto</i> .....	51
<i>Figura 16: Pregunta N° 15 – Cuando un nuevo trabajador ingresa a la empresa, la aceptación en el grupo que se le brinda es la adecuada</i> .....	53
<i>Figura 17: Pregunta N° 16 – Estoy satisfecho con la aceptación que me dan mis compañeros de trabajo</i> .....	54

<i>Figura 18: Pregunta N° 17 – Siento que la empresa maneja bien la aceptación de trabajadores entre sus áreas .....</i>	55
<i>Figura 19: Pregunta N° 18 – La empresa brinda comodidad en sus instalaciones para el desarrollo de su trabajo .....</i>	56
<i>Figura 20: Pregunta N° 19 – La confianza entre mis compañeros de trabajo es buena .....</i>	57
<i>Figura 21: Pregunta N° 20 – Me siento un trabajador con confianza .....</i>	58
<i>Figura 22: Pregunta N° 01 – La empresa cuenta con una declaración de valores éticos .....</i>	59
<i>Figura 23: Pregunta N° 02 – Los valores éticos que comparten sus compañeros de trabajo, es la indicada.....</i>	60
<i>Figura 24: Pregunta N° 03 – Los lazos emocionales que tiene con la empresa, son fuertes.....</i>	61
<i>Figura 25: Pregunta N° 04 – Considera Ud. que una adecuada gestión de lazos emocionales entre el trabajador y la empresa puede generar una ventaja competitiva .....</i>	63
<i>Figura 26: Pregunta N° 05 – La empresa cumple con brindarle seguridad física generando satisfacción de necesidades .....</i>	64
<i>Figura 27: Pregunta N° 06 – En relación a la satisfacción de necesidades, la empresa toma en cuenta su participación en la toma de decisiones .....</i>	65
<i>Figura 28: Pregunta N° 07 – Considera Ud. que existe una relación de estima con los compañeros del trabajo generando satisfacción de necesidades .....</i>	66
<i>Figura 29: Pregunta N° 08 – La inversión que Ud. realiza en función al tiempo de trabajo, influiría en la permanencia de la organización.....</i>	67
<i>Figura 30: Pregunta N° 09 – Piensa Ud. en relación a la inversión de esfuerzo en su trabajo, influiría en la permanencia de la organización.....</i>	69
<i>Figura 31: Pregunta N° 10 – Cuando te reducen tus actividades diarias en la empresa, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo .....</i>	70
<i>Figura 32: Pregunta N° 11 – Cuando el ambiente de trabajo no es el adecuado, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo .....</i>	71
<i>Figura 33: Pregunta N° 12 – Cuando no estas motivado en la empresa, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo .....</i>	72

<i>Figura 34: Pregunta N° 13 – La empresa al brindarme una oportunidad de trabajo, crearía un sentido de obligación con ella .....</i>	73
<i>Figura 35: Pregunta N° 14 – La empresa al brindarme un trato personalizado, crearía un sentido de obligación con ella .....</i>	74
<i>Figura 36: Pregunta N° 15 – La empresa al brindarme una capacitación, crearía un sentido de obligación con ella .....</i>	75
<i>Figura 37: Pregunta N° 16 – Al obtener experiencias laborales en la empresa, crearía un sentido de obligación con ella .....</i>	76
<i>Figura 38: Pregunta N° 17 – La empresa merece mi lealtad .....</i>	77
<i>Figura 39: Pregunta N° 18 – Mis compañeros de trabajo tienen lealtad con sus jefes inmediatos .....</i>	79
<i>Figura 40: Pregunta N° 19 – Considera Ud. que la lealtad es estar en las buenas y malas en la empresa.....</i>	80

## RESUMEN

La presente tesis tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

El diseño metodológico de la presente fue de tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal, nivel descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo. La población estuvo constituida por 40 trabajadores, en la cual se consideró muestra censal y se aplicó el instrumento a todos los trabajadores.

De igual importancia, para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento: el cuestionario de escala tipo Likert, asimismo para su validación se utilizó la prueba por juicio de expertos a través de 3 docentes especializados en el tema y se realizó una prueba piloto para la fiabilidad de los instrumentos.

Por otra parte, se utilizó Microsoft Excel y el programa estadístico informático SPSS versión 22 para el procedimiento de la información. Por último, se demostró a través del estadígrafo de Pearson que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional.

**Palabras clave:** Satisfacción laboral, compromiso organizacional, empresa Pesquera Don Americo S.A.C

## **ABSTRACT**

The general objective of this thesis was to determine the relationship between job satisfaction and the organizational commitment of the workers of the company Pesquera Don Americo S.A.C of the District of Caleta de Carquin, 2019.

The methodological design of the present was applied type, non-experimental cross-sectional design, correlal descriptive level and quantitative approach. The population consisted of 40 workers, in which census sample was considered and the instrument was applied to all workers.

Of equal importance, the survey technique and its instrument were used for data collection: the Likert scale questionnaire was also used for validation by expert judgement through 3 teachers specializing in the subject and a pilot test was conducted for the reliability of the instruments.

On the other hand, Microsoft Excel and the statistical software SPSS version 22 were used for the information procedure. Finally, it was demonstrated through Pearson's statistic that job satisfaction is related to organizational commitment.

**Keywords:** Job satisfaction, organizational commitment, company Pesquera Don Americo S.A.C

## **INTRODUCCIÓN**

La presente tesis aborda la situación de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C, desde la perspectiva de la satisfacción laboral, teniendo en cuenta las dimensiones de satisfacción con el trabajo, satisfacción con el salario y satisfacción con los compañeros para así determinar cómo estas se relacionan con el compromiso organizacional.

La importancia de esta investigación viene dado que el sector pesquero tiene un peso significativo para la economía del País, por lo tanto, las empresas que pertenecen a este rubro deberían de tomar en cuenta la satisfacción laboral y el compromiso organizacional para cumplir con la misión y visión de la empresa.

Este trabajo busca solucionar los problemas encontrados con respecto a los objetivos, a través de las recomendaciones viables que se harán y, que, al implementarse, la empresa mejorar y tendrán a sus trabajadores satisfechos para así generar mayor compromiso con la empresa.

La presente investigación metodológicamente ha sido dividida de la siguiente manera:

**CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

**CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

**CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

**CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

**CAPÍTULO V: DISCUSIÓN**

**CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

**REFERENCIAS**

**ANEXOS**

## **CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La satisfacción laboral hoy en día juega un rol importante en las organizaciones, donde el mayor activo que poseen las empresas, son su personal y tenerlos satisfechos va a generar el compromiso de ellos con la empresa, reflejándose en el logro de los objetivos organizacionales y teniendo como resultado el éxito empresarial.

En consecuencia, Lee y Chang (2008) citados por (Gamboa, 2010), señalan que la satisfacción laboral es “la actitud individual que tiene el trabajador orientado a sus centros laborales”.

Asimismo, Steers (1977) citado por (Arias, Varela, Loli, & Quintana, 2003), afirma que el compromiso organizacional es “la identificación e involucramiento que tiene el trabajador con la empresa”.

En el Mundo de hoy, de acuerdo a López (2015) en el artículo disponible en internet del periódico electrónico “Expok”, manifiesta que los países con mayor satisfacción o felicidad laboral en los trabajadores son Estados Unidos y Canadá; teniendo menos días de vacaciones al año. En lo que respecta a la satisfacción no solo depende del tiempo libre; sino también de la estabilidad económica de los países y la seguridad.

En América Latina, de acuerdo a Villalobos (2017) en el artículo disponible en internet del periódico electrónico “El Comentario”, afirma que se evaluaron a 100 mil empresas de México, Brasil y Argentina, en relación a factores como: oportunidades de carrera, cultura de la empresa, calidad de vida, remuneración y beneficios, y el trabajo en general, donde México es el país con más alto rango de satisfacción laboral.

En nuestro País de acuerdo a Medina (2018) en el artículo disponible en internet del periódico electrónico “Trome”, expresa que sólo el 44% de los empleados del país se sienten a gusto en sus labores, y un 74% de encuestados estarían dispuesto a cambiar de trabajo si pudiesen laborar en algo que los haga más felices.

Es importante que las empresas evalúen a su personal, si están contentos o no en su trabajo, por un lado, si es positivo, seguir esforzándose para mantener esa satisfacción; de lo contrario identificar cuáles son las causas que crean la insatisfacción laboral, porque esta repercutirá en el compromiso organizacional.

La empresa Pesquera Don Americo S.A.C. inicia sus operaciones en el año 2011, por el Sr. Oscar Peña Aparicio dedicado al rubro de pesca, decidió adquirir esta planta en el Distrito de Caleta de Carquin para el procesamiento de Harina y Aceite de pescado, la cual tiene su sede central en el Distrito de San Isidro, Departamento de Lima.

En relación a la satisfacción laboral, no se logra apreciar un nivel óptimo en los trabajadores, generando incomodidad en ellos.

En relación al compromiso organizacional, existe cierta identificación con la pesquera, no obstante, requieren mejoras por parte de la empresa.

Por consiguiente, la satisfacción laboral no es tomada en su real importancia en la pesquera, lo cual conlleva a que el compromiso organizacional sea percibido por los directivos de la empresa como no muy favorable.

De modo que, los directivos de la empresa pesquera necesitan tener información relevante, sobre los diversos factores y en seguida realizar la toma de decisiones para conseguir establecer los correctivos pertinentes.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a) ¿Qué relación existe entre la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019?
- b) ¿Qué relación existe entre la satisfacción con el salario y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019?
- c) ¿Qué relación existe entre la satisfacción con los compañeros y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a) Determinar la relación que existe entre la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.
  
- b) Determinar la relación que existe entre la satisfacción con el salario y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.
  
- c) Determinar la relación que existe entre la satisfacción con los compañeros y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Por su conveniencia**

La presente investigación es conveniente, porque permitirá conocer el grado de relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C, siendo la funcionalidad, que, al mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores, logrará que éstos se sientan contentos con la empresa y servirá para que los trabajadores se comprometan con la misma y ambas partes se beneficien.

### **1.4.2 Por su relevancia social**

La presente investigación es trascendente, puesto que proporcionará información sólida, la cual se refleja en las conclusiones y recomendaciones, donde los beneficiados con estos resultados, serán la sociedad en general. De modo que, a través de las investigaciones que realicen, puedan tomar como base este presente estudio, con el objeto de que puedan aportar con más conocimientos y consolidar la temática de la misma.

### **1.4.3 Implicancias prácticas**

La presente investigación es práctica, porque resolverá el problema de la baja satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C, a través de las recomendaciones viables que se harán y que al ser puestas en marcha permitirá mejorar el compromiso organizacional para el logro de los objetivos organizacionales de la misma.

### **1.4.4 Por su valor teórico**

La presente investigación tiene un valor teórico a la investigación científica, dando un aporte de los conceptos vertidos en el desarrollo de la administración a través de las teorías que se han tomado para el presente estudio.

### **1.4.5 Por su utilidad metodológica**

La presente investigación es totalmente metodológica, en la cual se analizará las dimensiones de satisfacción laboral de Locke y las dimensiones del compromiso organizacional de Meyer y Allen; utilizando como instrumento 2 cuestionarios de escala tipo Likert elaborados por este autor, 20 preguntas para la primera variable y 19 preguntas para la segunda variable, siendo un total de 39 preguntas con el objeto de poder incrementar conocimientos en relación al objeto de estudio.

## **1.5 Delimitaciones del estudio**

### **1.5.1 Delimitación conceptual**

La presente investigación cuenta con 2 variables, como variable I: Satisfacción laboral y variable II: Compromiso organizacional.

### **1.5.2 Delimitación del universo**

La presente investigación tiene como objeto de estudio a 40 trabajadores.

### **1.5.3 Delimitación del espacio geográfico**

La presente investigación se realizó en la empresa Pesquera Don Americo S.A.C., situado en Av. San Martin N° 680 del Distrito de Caleta de Carquin, Provincia de Huaura, Departamento de Lima, País Perú.

### **1.5.4 Delimitación temporal**

La presente investigación se ejecutó en el año 2019.

## **1.6 Viabilidad del estudio**

- Información: La presente investigación es viable, considerando que se cuenta con el acceso a información de la empresa, con el objetivo de culminar con éxito el presente estudio.
- Económico: La presente investigación es viable, considerando que se dispone con los recursos financieros propios para obtener el grado de Maestro en Administración Estratégica.
- Teórico: La presente investigación es viable, considerando que se cuenta con acceso de información de fuentes bibliográficas, fuentes hemerográficas y fuentes electrónicas.

## CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Investigaciones internacionales

Morales y Villalobos (2012) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado”. Planteó como objetivo general: Determinar la relación entre el nivel de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los empleados del Hospital Clínico. (p. 6) La población fue de 353 personas (p. 44) y la muestra de 125 sujetos de ambos sexos en edades comprendidas de 16 a 65 años y ubicados en las siguientes áreas: Enfermería, Médica, Administración y Obreros. (p. 45) Seleccionó como instrumentos: el cuestionario de satisfacción laboral de Materan (p. 48) y la escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer, adaptado por Cerdeño y Pirela. (p. 50) El resultado de la investigación fue que, referido a establecer la relación estadísticamente entre satisfacción y compromiso organizacional en el centro de salud, puede apreciarse en la tabla un coeficiente de Pearson:  $r = -,089$ . (p. 73)

Gallardo y Sandoval (2014) en su tesis titulada “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada”. Determinó como objetivo general: Analizar la relación entre el compromiso y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Empresa Pública y Privada. (p. 64) La muestra estuvo conformada por 85 trabajadores, de los cuales 36 pertenecen a la Empresa Pública, y 49 a la Empresa Privada. (p. 69) Seleccionó como instrumento el cuestionario. (p. 68) El resultado de la investigación fue que, los trabajadores de la educación privada están más satisfechos laboralmente que los trabajadores de la educación pública (p. 84), por ende, los trabajadores de la educación pública están menos comprometidos hacia la empresa que los trabajadores de la educación privada, lo que muchas veces se ve reflejado en la calidad que estas instituciones les entregan a sus estudiantes. (p. 85) La conclusión de la investigación es que no existe correlación estadísticamente significativa entre Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional, sin embargo, se podría aceptar parcialmente, porque

si hay correlación estadísticamente significativa entre Satisfacción Laboral y Compromiso Afectivo. (p. 91)

López (2017) en su tesis titulada “Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado Carabobo”. Tuvo como objetivo general: Estudiar la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los funcionarios adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado Carabobo para la optimización de su gestión. (p. 20) Se consideró para la población 132 funcionarios (p. 57), donde se sacó el (30%) de la población para obtener la muestra siendo 40 funcionarios. (p. 58) Seleccionó como instrumentos: la escala de satisfacción laboral de Warr, Cook y Wall traducida al español y adaptado por Pérez-Bilbao y Fidalgo y la escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen, adaptado al español por Arciniega y González. (p. 59) El resultado de la investigación fue que, la mayoría de los trabajadores se encuentran moderadamente insatisfecho laboralmente. Los ítems que acumularon mayor número de respuestas desfavorables en la escala fueron los ítems 2, 4 y 10 (indicadores libertad, reconocimiento y promoción), mientras que en el ítem 6 (indicador responsabilidad) prevaleció la respuesta ni de acuerdo ni en desacuerdo, aunque para el ítem 14 (indicador variedad) los hallazgos fueron relativamente positivos. (p. 67) La conclusión de la investigación es que existe relación positiva entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores del área de auditoría de las contralorías municipales del estado Carabobo, con un coeficiente de Pearson:  $r = 0,755$ . (p. 83)

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Richard (2014) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa retail”. Estableció como objetivo general: Determinar si existe relación significativa entre la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional en colaboradores de una empresa retail de Lima, 2014. (p. 6) La muestra fue de tipo no probabilística, y la cantidad de elementos que conforman la unidad de análisis es el mismo que el de la población

objetivo, es decir, 136 colaboradores. (p. 41) Seleccionó como instrumentos: la escala de Satisfacción Laboral de Materan (p. 41) y el instrumento diseñado por Allen y Meyer, adaptado por Cerdeño y Pirela. (p. 42) El resultado de la investigación indica que existe una relación altamente significativa entre los factores extrínsecos de la Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional. (p. 53) La conclusión de la investigación demuestra que se encontró una relación positiva y altamente significativa entre nivel de Satisfacción Laboral y el Compromiso Organizacional ( $r = ,554$  y  $p < 0.01$ ), es decir, a mayor satisfacción de los colaboradores, mayor será el nivel de compromiso de los trabajadores de la empresa retail. (p. 55)

Luna (2015) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de lima”. Formuló como objetivo general: Determinar la relación de la Satisfacción Laboral con el Compromiso Organizacional. (p. 43) La población es la de docentes universitarios de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, de la Facultad de Psicología y Trabajo Social, de ambos sexos, con edades entre los 23 a 70 años y con más de un año de tiempo de servicio. (p. 49) La muestra fue seleccionada de la población mediante un muestreo no probabilístico, de voluntarios o autoseleccionada, el tamaño estimado es de 125 docentes. (p. 49) Seleccionó como instrumentos: el Cuestionario de Compromiso Organizacional de Meyer y Allen y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Palma. (p. 50) El resultado de la investigación fue que, el nivel alcanzado en las dimensiones de Significación de la tarea y Condiciones de Trabajo es promedio, en relación a la dimensión de Reconocimiento Personal y/o Social el nivel predominante es insatisfecho, en la dimensión Beneficios Económicos, el nivel logrado es satisfecho. (p. 120) La conclusión de la investigación es que con respecto a las dimensiones de la Satisfacción Laboral como la Significación de la Tarea, Condiciones de Trabajo, Reconocimiento personal y/o social y Beneficios Económicos con el Compromiso Organizacional Global, se halló una correlación estadísticamente significativa y moderada, verificándose la H2. (p. 125)

Guerra (2016) en su tesis titulada “Satisfacción Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la VII - Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL)”. Plasmó como objetivo general: Determinar en qué medida la Satisfacción laboral se relaciona con el Compromiso organizacional de los trabajadores en la VII Dirección Territorial Policial. Lima 2016. (p. 43) La población fue de 90 trabajadores y la muestra fue censal por lo tanto son los 90 trabajadores. (p. 50) Seleccionó como instrumentos: la escala de Satisfacción Laboral del Minsa (p. 51) y la encuesta de compromiso organizacional de Meyer, Allen y Smith, adaptado por Pretell y Mengoa. (p. 52) El resultado de la investigación fue que, el coeficiente de correlación Rho Spearman resultó 0.845, en donde indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000<0.01$  (altamente significativo). (p. 70)

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Bases teóricas de la satisfacción laboral**

#### **2.2.1.1 Definición**

Crites (1969) citado por (Chiang, Martín, & Nuñez, 2010), manifiesta que “es el estado afectivo, en el sentido de gusto o disgusto en general, que la persona muestra hacia su trabajo.” (p. 154)

Smith, Kendall y Hulling (1969) citados por (Chiang, Martín, & Nuñez, 2010), manifiestan que son “sentimientos o respuestas afectivas referidas, en este caso, a facetas específicas de la situación laboral.” (p. 154)

Price y Mueller (1986) citados por (Chiang, Martín, & Nuñez, 2010), manifiestan que “es una orientación afectiva positiva hacia el empleo.” (p. 154)

Considero que la satisfacción laboral es la actitud que tiene un trabajador en relación a su puesto de trabajo en una determinada empresa, teniendo consigo resultados buenos o malos.

### **2.2.1.2 Importancia**

Usualmente se asocia la satisfacción laboral con el salario, y es por ello que los trabajadores se van de las empresas, puesto que el motivo no es ello, sino del significado que él les dé a sus tareas que realiza dentro de la empresa. Asimismo, el trabajo puede ser la causa de la felicidad o, todo lo contrario, por consiguiente, todo dependerá de cómo la empresa interprete la variable satisfacción laboral. (Rodríguez, 2002)

Es por ello que se realiza la presente investigación, dado que estamos en un mundo tan globalizado y competitivo, donde las empresas cada vez necesitan tener satisfechos a sus trabajadores para poder lograr los objetivos encomendados y de esta manera permanecer en el mercado.

### **2.2.1.3 Dimensiones**

Locke citado por (Medina M. , 2000, pág. 163) ha propuesto varias facetas:

- Satisfacción con el trabajo: Herzberg citado por (Palomo, 2007) declara que es entendida en:

El sentido del sentimiento producido cuando la persona obtiene lo que desea o alcanza sus objetivos, por otro lado, la insatisfacción en el trabajo es el sentimiento que se produce cuando la persona siente que en las recompensas recibidas por su trabajo no se corresponden con el esfuerzo realizado o no le permiten satisfacer sus necesidades. (p. 87)

- Satisfacción con el salario: Locke citado por (Galaz, 2002) percibe como:

El evento que puede impactar de manera más importante tanto la satisfacción como el descontento. Por otro lado, Spector manifiesta que en la importancia que reporta el dinero para la satisfacción laboral de los trabajadores también podría reflejar su adaptación al monto de su sueldo. Esto podría explicar por qué el monto percibido se correlaciona más estrechamente con la satisfacción con el salario. (p. 36)

- Satisfacción con los compañeros: Brief citado por (Galaz, 2002) revela que:

Los trabajos son estímulos ambiguos que son interpretados de acuerdo a señales muchas de ellas de naturaleza social, como la opinión de compañeros de trabajo; de esta manera, las actitudes del trabajo, e incluso la satisfacción laboral, no son un producto de las condiciones del funcionamiento objetivas, sino de su interpretación, misma que es influenciada principalmente por las representaciones sociales. (p. 22)

En este sentido, las empresas deberían de tomar en cuenta las 3 dimensiones mencionadas, reconociendo así, si se están cumpliendo o no con cada una de ellas para que los trabajadores tengan mejor predisposición con la empresa y no se vayan a la competencia.

#### **2.2.1.4 Respuestas de insatisfacción del empleado**

Robbins y Judge (2009) manifiestan que cuando a los empleados les gusta su trabajo hay consecuencias, y también cuando les disgusta. Las respuestas se definen como sigue:

- Salida: Es una decisión que se toma para salir de la empresa, ya sea por renuncia propia o en búsqueda de nuevas oportunidades.
- Voz: Se trata de manifestar sugerencias de mejora en las condiciones de trabajo permitiendo de esta manera que ambas partes se beneficien.
- Lealtad: Espera pasiva pero optimista de parte del trabajador para que las condiciones mejoren, incluso cuando hay opiniones negativas en relación a la empresa.
- Negligencia: Permitir pasivamente que las condiciones agraven, incluso con ausentismo laboral, mínimos esfuerzos y un porcentaje alto de errores.

#### **2.2.1.5 Consecuencias de la satisfacción laboral**

De acuerdo a (Salessi, 2014) profiere las siguientes consecuencias:

- Compromiso organizacional afectivo: La satisfacción laboral se correlaciona de manera positiva con el compromiso organizacional afectivo, donde a un mejor lazo emocional de trabajador – empresa, creará un ambiente de satisfacción en ambas partes.
- Eficiencia y competitividad: La eficiencia y la competitividad de una empresa dependerá de la satisfacción de los trabajadores, de modo que es importante tener satisfecho al trabajador para que pueda dar lo mejor de sí en sus actividades diarias.
- Calidad de las ejecuciones: Es por ello la importancia de tener satisfechos a los trabajadores para que se puedan desarrollar de la mejor manera en relación al logro de los objetivos organizacionales preestablecidos en la empresa.

- Productividad: La satisfacción influye positivamente en la productividad, dicho esto es crucial que la empresa tenga satisfecho al trabajador para que su rendimiento mejore y de esta manera se podrá optimizar tiempo y recursos.

#### **2.2.1.6 Fundamentos teóricos – científicos de la satisfacción laboral**

(Maslow, 1991) en su teoría la jerarquía de las necesidades básicas, considera que las necesidades humanas están constituidas en una pirámide de acuerdo con su jerarquía respecto a la conducta humana, en donde hay 2 tipos de necesidades: Las necesidades superiores e inferiores.

- Las necesidades fisiológicas: Es la primera necesidad ubicada en las necesidades inferiores, es decir es la más baja de las necesidades humanas, es propio de la persona; por ejemplo, respirar, la alimentación, vestimenta, dormir o deseo sexual todo con el objetivo de garantizar la supervivencia de la misma.
- Necesidades de seguridad: Es la segunda necesidad ubicada en las necesidades inferiores; por ejemplo, tener buena salud, trabajo, estabilidad económica, un hogar para vivir, con el objetivo de sentirse seguro en el mundo en el que uno habita.
- El sentido de pertenencia y las necesidades de amor: Es la primera necesidad ubicada en las necesidades superiores; por ejemplo, el intercambio de amistad afecto y amor, participación, necesidades de asociación, aceptación por parte de sus compañeros con el objetivo de pertenecer a algún grupo.
- Las necesidades de estima: Es la segunda necesidad ubicada en las necesidades superiores; por ejemplo, tener autoestima, confianza, reputación, alcanzar el éxito, y de la estima de otros con el objetivo de tener una valoración generalmente alta de sí mismo.

- Las necesidades de autorrealización: Son las necesidades humanas más elevadas y se encuentran en lo más alto de la jerarquía; por ejemplo, aceptación de hechos, visión global, liderazgo, gestión de problemas con el objetivo de desarrollarse continuamente a lo largo de su vida.

Herzberg citado por (Chiavenato, 2017) en su teoría de los 2 factores, considera que la motivación para trabajar depende de:

- Factores higiénicos: Por un lado, se refieren a las condiciones que las empresas dan a los trabajadores en relación a lo que nos rodea en el trabajo; por otra parte, son fundamentales para la persona, pero no motivan y estos comprenden: las condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos, oportunidades, etc.
- Factores motivacionales: Es lo que genera la motivación y se refieren al contenido del puesto, a las tareas y las obligaciones relacionadas con éste; como: libertad, confianza, propósito, realización y estos producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad muy superior a los niveles normales.

#### **a) Fundamentos teórico – científico de la satisfacción con el trabajo**

Skinner citado por (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) en su teoría del reforzamiento, considera que:

Los individuos pueden ser motivados mediante el diseño apropiado de su ambiente de trabajo y mediante la alabanza de su desempeño y que el castigo por un mal desempeño produce resultados negativos. Skinner y sus seguidores hacen mucho más que alabar un buen desempeño. Analizan la situación de trabajo para determinar qué hace a los trabajadores actuar de tal forma y luego inician cambios

para eliminar áreas problemáticas y obstrucciones al desempeño. Después se establecen metas específicas con la participación y asistencia de los trabajadores, se pone a disposición realimentación pronta y regular sobre los resultados, y las mejoras en el desempeño son recompensadas con reconocimiento y alabanzas. Hasta cuando el desempeño no es igual a las metas, se encuentran formas para ayudar a las personas y alabarlas por lo que hacen bien. Asimismo, se ha encontrado muy útil y motivador el dar a las personas información completa sobre los problemas de la compañía, en especial aquellos en los que están involucrados. (p. 426)

#### **b) Fundamentos teórico – científico de la satisfacción con el salario**

Stacey citado por (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) en su teoría de la equidad, considera que un factor importante en la motivación es si los individuos perciben la estructura de recompensas como justa. El aspecto esencial de la teoría puede expresarse como sigue:

$$\frac{\text{Resultados de una persona}}{\text{Insumos de una persona}} = \frac{\text{Resultados de otra persona}}{\text{Insumos de otra persona}}$$

En esta relación se puede llamar insumos al esfuerzo, experiencia y educación que emplea una persona, en comparación con las recompensas de otros y donde debe existir un balance entre ambas.

#### **c) Fundamentos teórico – científico de la satisfacción con los compañeros**

Chiavenato (2006) manifiesta que, en la teoría de las relaciones humanas, surgió otra concepción sobre la naturaleza del hombre: el hombre social, basado en los aspectos siguientes:

- Primero, los trabajadores son personas que laboran en una determinada empresa y éstas tienen sentimientos, tienen deseos y tienen temores.
- Segundo, en las empresas hay diversas personas que ocupan diversos cargos y funciones y en ellas se hacen los grupos de trabajo, donde, si hay un buen ambiente laboral, habrá mayor participación y si no, se reducirá el desempeño de los mismos.
- Y, por último, dependerá de las personas que lideran estos grupos de trabajos; de generar lealtad y compromiso de los trabajadores con la empresa o tirar todo por la borda y no cumplir con los objetivos organizacionales.

Estoy de acuerdo con las teorías mencionadas, puesto que son conocimientos teóricos que permitirán tener un mejor panorama acerca de la satisfacción laboral de los trabajadores.

## **2.2.2 Bases teóricas del compromiso organizacional**

### **2.2.2.1 Definición**

Steers (1977) citado por (Edel, García, & Casiano, 2007), manifiesta que “es la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización.” (p. 51)

Robbins (1999) citado por (Edel, García, & Casiano, 2007), manifiesta que “es un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros.” (p. 51)

Hellriegel y Colbs (1999) citados por (Edel, García, & Casiano, 2007), manifiestan que “es la intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización.” (p. 52)

Está clarísimo que el compromiso organizacional es la identificación que tiene el trabajador en relación con la empresa, y esta generará permanencia en ella.

### **2.2.2.2 Importancia**

La importancia del compromiso organizacional radica en el impacto directo que se muestra en las actitudes y conductas de los trabajadores tales como aceptación de metas, valores y cultura de la organización, además menor ausentismo, baja rotación de personal, entre otras. (Betanzos & Paz, 2007)

Por consiguiente, las empresas deberían de considerar el compromiso organizacional como una filosofía, la cual tiene que ir direccionada a los trabajadores, teniendo en cuenta que necesitamos de ellos para cumplir con la misión, visión y objetivos que la empresa establece.

### **2.3.2.3 Fuentes del compromiso organizacional**

Steers (1977) citado por (Arias, Varela, Loli, & Quintana, 2003), desde hace varias décadas, el compromiso es un tema que ha interesado a los directivos y aquellas personas que estudian el comportamiento humano en las empresas. Por consiguiente, plantea tres fuentes del compromiso y son:

- **Características personales:** Hace referencia a la personalidad de uno, por ejemplo, la autoestima, necesidad de logro y de poder, y aspectos demográficos relativos como es la edad, escolaridad, entre otros.
- **Características del trabajo:** El trabajo sentirlo como un desafío, identidad con la tarea a desempeñar, interacción con otros a discreción, retroinformación, entre otros.

- Experiencias en el trabajo: Son las actitudes del grupo, importancia propia de la empresa, inversiones de tiempo y esfuerzo, expectativas de recompensas, confianza en la empresa, entre otros.

Tomando en cuenta lo mencionado, es necesario que las personas que manejan las empresas, tengan conocimiento de estas fuentes, para poder así establecer estrategias para crear una buena relación entre el trabajador y la empresa.

#### **2.2.2.4 Dimensiones**

Meyer y Allen citados por (Edel, García, & Casiano, 2007) proponen una conceptualización del compromiso organizacional dividido en tres componentes:

- Compromiso afectivo: Meyer y Allen citados por (Edel, García, & Casiano, 2007) proponen el primer componente y manifiesta que:

Se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. (p. 52)

- Compromiso para continuar: Meyer y Allen citados por (Edel, García, & Casiano, 2007) proponen el segundo componente:

Señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. (p. 53)

- Compromiso normativo: Meyer y Allen citados por (Edel, García, & Casiano, 2007) proponen el tercer componente y dice que:

Es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. (p. 53)

Por consiguiente, las empresas dependen su éxito en gran parte del compromiso de los trabajadores, por ello es importante que las personas que estén ocupando puestos importantes en la empresa, conozcan estas tres dimensiones para que así sus trabajadores den todo de sí.

#### **2.2.2.5 Comportamiento y compromiso organizacional**

Robbins (1996) citado por (Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez, 2016) el comportamiento organizacional “es una disciplina que investiga el influjo que los individuos, grupos y estructura ejercen sobre la conducta dentro de las organizaciones, a fin de aplicar esos conocimientos y mejorar la eficacia de ellas.” (p. 97)

Davis y Newstrom (2009) citados por (Peña, Díaz, Chávez, & Sánchez, 2016) el compromiso organizacional es “el grado en el que un colaborador se identifica con la organización y desea seguir participando activamente en ella.” (p. 97)

A mi entender el comportamiento es una aglomeración de conductas que presenta un trabajador en relación a su entorno laboral y el compromiso es el resultado de esa conducta, de modo que estos 2 puntos son importantes para la empresa.

### **2.2.2.6 Fundamentos teórico – científico del compromiso organizacional**

Vroom citado por (Chiavenato, 2017) en su modelo contingencial, considera que una persona puede desear aumentar la productividad cuando se dan tres condiciones:

- **Objetivos personales:** Comprende el pago de salarios, seguridad en su puesto de trabajo, aceptación de sus compañeros en la empresa, reconocimiento y que sea un trabajo interesante.
- **Relación percibida entre logro de los objetivos y alta productividad:** Si el trabajador logra conseguir sus objetivos personales en la empresa, tendrá una fuerte motivación para producir más.
- **Percepción de su influencia en su productividad:** Si un trabajador observa que su esfuerzo no es valorado en la empresa, tenderá a no esforzarse mucho e influenciará en la productividad.

McClelland citado por (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) en su teoría de las necesidades, considera que existen tres tipos de necesidades básicas motivadoras:

- **Necesidad de poder:** Esta primera necesidad se relaciona con el deseo de tener impacto, influencia y control en las personas, por ejemplo: Ayudar a los demás sin que lo pidan, manifiestan sus emociones de forma simpática e influyen en los demás para que se logren los resultados esperados.
- **Necesidad de afiliación:** Esta segunda necesidad manifiesta la forma de relacionarse con otras personas, ya sean amistades o compañeros de trabajo, por ejemplo: Son personas que no les gusta estar solos, conservan las amistades, eligen a un amigo antes que aun experto y desean seguir conociendo nuevas personas.

- Necesidad de logro: Es la tercera y última necesidad se relaciona con las ganas de uno de poder sobresalir en cualquier momento de nuestras vidas, por ejemplo: Asumen responsabilidad y riesgos en cada acción que realizan, cuando desconocen sobre algo buscan a las personas adecuadas para que le expliquen, trabajan con objetivos difíciles de alcanzar y saben convivir con el estrés.

**a) Fundamentos teórico – científico del compromiso afectivo**

Alderfer citado por (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) en su teoría “ERG”, considera que:

Es similar a la jerarquía de las necesidades de Maslow. Sin embargo, la teoría ERG sólo tiene tres categorías: necesidades de existencia (similar a las necesidades básicas de Maslow), necesidades de relación (relativas a relacionarse con otros de manera satisfactoria) y necesidades de crecimiento (refiriéndose al autodesarrollo, creatividad, crecimiento y competencia). Alderfer sugiere que podemos ser motivados por las necesidades a varios niveles al mismo tiempo. Por ejemplo, ir a trabajar para ganarnos la vida (satisfacción de las necesidades de existencia) y al mismo tiempo ser motivados por las buenas relaciones con los compañeros de trabajo. También, según Alderfer, cuando las personas experimentan frustración a un nivel, se enfocan en una categoría de necesidades a un nivel más bajo. (p. 419)

**b) Fundamentos teórico – científico del compromiso para continuar**

Porter y Lawler citados por (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012) en su modelo considera, que:

La cantidad de esfuerzo (la fortaleza de la motivación y la energía ejercida) depende del valor de una recompensa más la cantidad de energía que una persona cree que se requiere y la probabilidad de recibir dicha recompensa. El desempeño real en un puesto (el hacer las tareas o el cumplimiento de metas) es determinado en mayor grado por el esfuerzo realizado. Pero también está muy influido por la capacidad del individuo (conocimientos y habilidades) para realizar la tarea y por su percepción de cuál es la tarea requerida (el grado al cual la persona comprende las metas, las actividades requeridas y otros elementos de una tarea). (p. 422)

**c) Fundamentos teórico – científico del compromiso normativo**

Chiavenato (2017) manifiesta que un contrato laboral se representa en dos aspectos fundamentales:

- Contrato formal y escrito: La empresa llega a un acuerdo con el trabajador en relación a su puesto de trabajo, tareas a desempeñar, horario, pago de su salario, entre otros.
- Contrato psicológico: El trabajador tiene un proceso de reciprocidad con la empresa, la cual se reflejará en su desempeño laboral.

Comparto las teorías mencionadas, las cuales son conocimientos objetos de estudios y servirá como base para la presente investigación.

## 2.3 Bases filosóficas

Sofócles citado por (Llorca, 2013), consideró al ser humano como admirable, dado que es un ser único y disímil al resto de los seres naturales. Por un lado, es el único animal que razona y habla, asimismo se preocupa por buscar su bienestar y trata de concebir el mundo que le rodea. Por otra parte, ha sido capaz de establecer un mundo conformado por normas, reglas, costumbres y creencias.

Marx citado por (Isorni, 2012), sustentó que el trabajo es la actividad más importante y principal del hombre, donde no es nada alejado de la realidad sino es una actividad de adaptación con la naturaleza para vivir. Por último, el hombre no sólo es un animal laborans, sino que también es un homo faber, vive y actúa en dos mundos simultáneos: artificial y natural.

Taylor y Fayol citado por (Guillen, 2013), el primero es considerado como el padre de la administración científica, en el cual su teoría se fundamentó en estudiar el trabajo humano, donde elaboró un método para estudiar los tiempos, movimientos en el trabajo y, el segundo es considerado como el padre de la administración clásica y definió la administración como: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Por ende, las empresas deben de tener una filosofía en el trabajo, la cual tiene que ir direccionada a la satisfacción laboral en los trabajadores. Teniendo en cuenta que necesitamos de las personas para cumplir con la misión, visión y objetivos que la empresa establece.

## 2.4 Definición de términos básicos

- **Compromiso:** Es un sentimiento de responsabilidad que tiene una persona con otros frente a una situación que va a poder realizar.
- **Compromiso organizacional:** Es la identificación que tiene el trabajador para con la empresa y la cual hace que éste no se vaya de la misma.

- **Distrito de Caleta de Carquin:** Pertenece a uno de los doce distritos de las que se encuentran en la provincia de Huaura, departamento de Lima.
- **Empresa:** Es una unidad social, conformada por diversos recursos y todos ellos direccionados a trabajar hacia el logro de los objetivos organizacionales.
- **Laboral:** Es un término que se utiliza, para referirse cuando una persona tiene un trabajo y el cuál es fundamental para sobrevivir.
- **Satisfacción:** Es un sentimiento que produce una persona cuando cubre una necesidad.
- **Satisfacción laboral:** Es el nivel de bienestar que tiene el trabajador con la empresa, y esta dependerá de las condiciones que ésta les ofrezca a ellos.
- **Sector pesquero:** Es uno de los sectores más importantes en nuestro Perú, cuya actividad económica consiste en capturar especies de peces en el mar.
- **Trabajadores:** Son las personas que laboran en una empresa y reciben a cambio una remuneración por la prestación de sus servicios, con el fin de satisfacer sus necesidades.

## 2.5 Hipótesis de investigación

### 2.5.1 Hipótesis general

La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

## **2.5.2 Hipótesis específicas**

La satisfacción con el trabajo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

La satisfacción con el salario se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

La satisfacción con los compañeros se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

## 2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
<b>Variable I:</b>	1. Satisfacción con el trabajo	1.1 Funciones diarias 1.2 Oportunidades de aprendizaje 1.3 Grado de dificultad 1.4 Cantidad de trabajo 1.5 Posibilidades de éxito	01. Las <b>funciones diarias</b> que realiza en la empresa, son las adecuadas 02. Ud. conoce las <b>funciones diarias</b> que realizan las otras áreas de la empresa 03. Piensa Ud. que la empresa brinda <b>oportunidades de aprendizaje</b> en el trabajo, siendo esto capacitaciones 04. Las <b>oportunidades de aprendizaje</b> en el trabajo, se relacionan con la satisfacción en la empresa 05. Existe un <b>grado de dificultad</b> en las labores que realiza en la empresa. 06. La <b>cantidad de trabajo</b> que realiza es razonable 07. Considera Ud. que la empresa brinda <b>posibilidades de éxito</b> en el trabajo, es decir, ascender a un cargo más alto dentro de la misma

Satisfacción laboral	2. Satisfacción con el salario	2.1 Salario  2.2 Equidad  2.3 Modo de pago	08. El <b>salario</b> que recibe es acorde con el trabajo que realiza  09. Ud. cree que un aumento en el <b>salario</b> mejorará su satisfacción en la empresa  10. La empresa se demora en pagar su <b>salario</b>  11. Piensa Ud. que el <b>salario</b> que gana en la empresa es mejor que en la competencia  12. La empresa brinda alguna recompensa aparte del <b>salario</b> que recibe  13. Existe <b>equidad</b> en el salario entre sus compañeros de área de trabajo  14. El <b>modo de pago</b> de salario (efectivo) que realiza la empresa, es correcto
		3.1 Aceptación	15. Cuando un nuevo trabajador ingresa a la empresa, la <b>aceptación</b> en el grupo que se le brinda es la adecuada  16. Estoy satisfecho con la <b>aceptación</b> que me dan mis compañeros de trabajo  17. Siento que la empresa maneja bien la <b>aceptación</b> de trabajadores entre sus áreas

	<p>3. Satisfacción  con los  compañeros</p>	<p>3.2 Comodidad  3.3 Confianza</p>	<p>18. La empresa brinda <b>comodidad</b> en sus instalaciones para el desarrollo de su trabajo</p> <p>19. La <b>confianza</b> entre mis compañeros de trabajo es buena</p> <p>20. Me siento un trabajador con <b>confianza</b></p>
--	---	---	---

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
Variable II:  Compromiso organizacional	1. Compromiso afectivo	1.1 Valores éticos  1.2 Lazos emocionales  1.3 Satisfacción de necesidades	01. La empresa cuenta con una declaración de <b>valores éticos</b>  02. Los <b>valores éticos</b> que comparten sus compañeros de trabajo, es la indicada  03. Los <b>lazos emocionales</b> que tiene con la empresa, son fuertes  04. Considera Ud. que una adecuada gestión de <b>lazos emocionales</b> entre el trabajador y la empresa puede generar una ventaja competitiva  05. La empresa cumple con brindarle seguridad física generando <b>satisfacción de necesidades</b>  06. En relación a la <b>satisfacción de necesidades</b> , la empresa toma en cuenta su participación en la toma de decisiones  07. Considera Ud. que existe una relación de estima con los compañeros del trabajo generando <b>satisfacción de necesidades</b>
		2.1 Permanencia de la organización	08. La inversión que Ud. realiza en función al tiempo de trabajo, influiría en la <b>permanencia de la organización</b>

	2. Compromiso para continuar	2.2 Oportunidades de encontrar otro empleo	<p>09. Piensa Ud. en relación a la inversión de esfuerzo en su trabajo, influiría en la <b>permanencia de la organización</b></p> <p>10. Cuando te reducen tus actividades diarias en la empresa, influiría en <b>oportunidades de encontrar otro empleo</b></p> <p>11. Cuando el ambiente de trabajo no es el adecuado, influiría en <b>oportunidades de encontrar otro empleo</b></p> <p>12. Cuando no estas motivado en la empresa, influiría en <b>oportunidades de encontrar otro empleo</b></p>
	3. Compromiso normativo	<p>3.1 Sentido de obligación</p> <p>3.2 Lealtad</p>	<p>13. La empresa al brindarme una oportunidad de trabajo, crearía un <b>sentido de obligación</b> con ella</p> <p>14. La empresa al brindarme un trato personalizado, crearía un <b>sentido de obligación</b> con ella</p> <p>15. La empresa al brindarme una capacitación, crearía un <b>sentido de obligación</b> con ella</p> <p>16. Al obtener experiencias laborales en la empresa, crearía un <b>sentido de obligación</b> con ella</p>

			<p>17. La empresa merece mi <b>lealtad</b></p> <p>18. Mis compañeros de trabajo tienen <b>lealtad</b> con sus jefes inmediatos</p> <p>19. Considera Ud. que la <b>lealtad</b> es estar en las buenas y malas en la empresa</p>
--	--	--	--

## **CAPÍTULO III. METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

#### **3.1.1 Tipo de investigación**

El tipo de investigación para el presente trabajo es aplicada, puesto que el problema general planteado en el título de la tesis, es un problema real, y lo que se busca es dar recomendaciones de acuerdo a las conclusiones de la presente investigación para resolver dicho problema.

#### **3.1.2 Diseño de investigación**

El diseño previsto para la presente investigación es no experimental, de corte transversal, donde se recopilará los datos en un solo momento; en un tiempo único a través de los cuestionarios y no se manipulará las variables.

#### **3.1.3 Nivel**

El nivel para la presente investigación es descriptivo correlacional, toda vez que se pretende describir las características de la población y demostrar el grado de relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C.

#### **3.1.4 Enfoque**

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, porque se examina la realidad objetivo y se busca probar hipótesis a través de la estadística.

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población**

La población para la presente investigación tiene la característica de ser finita, la cual está constituida por 40 trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin.

### **3.2.2 Muestra**

Como la población es pequeña, toda la población se considerará como muestra, es decir 40 trabajadores.

## **3.3 Técnicas de recolección de datos**

### **3.3.1 Técnicas**

La técnica que se utilizará para la presente investigación es la encuesta, a través de su instrumento: el cuestionario; la cual está destinada a la recopilación de opiniones personales de manera escrita de los trabajadores con preguntas fáciles de comprender y centradas en el tópico en cuestión para el análisis correspondiente.

### **3.3.2 Instrumentos**

El instrumento que se utilizará para la presente investigación es el cuestionario de escala tipo likert, uno por cada variable; por otro lado, para el procedimiento de validación se contará con la prueba por juicio de expertos a través de 3 docentes especializados en el tema.

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

#### a) Validación del instrumento

#### MATRIZ DE ANÁLISIS DE JUICIO DE EXPERTOS

EVIDENCIAS	JUECES			Total
Pertinencia de indicadores	4	4	4	12
Formulado con lenguaje apropiado	4	5	5	14
Adecuado para los sujetos en estudio	5	5	5	15
Facilita la prueba de hipótesis	4	4	5	13
Suficiente para medir la variable	5	4	5	14
Facilita la interpretación del instrumento	4	5	4	13
Acorde al avance de la ciencia y la tecnología	4	4	4	12
Expresado en hechos perceptibles	4	4	4	12
Secuencia lógica	5	5	5	15
Basado en aspectos éticos	4	4	5	13
<b>TOTAL, DE OPINIÓN</b>	<b>43</b>	<b>44</b>	<b>46</b>	<b>133</b>

**Nota:** Elaboración propia

Total, Máximo = (Nº criterios) X (Nº de Jueces) X (Puntaje Máximo de Respuesta)

TM = 150

Cálculo de coeficiente de validez:

Validez = Total Opinión/ Total máximo= 133/150 = 86.67%

**Conclusión:** La validez de contenido evaluado por juicio de expertos es de 86,67%.

## b) Confiabilidad del instrumento

Variable: Satisfacción laboral

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.853	20

Variable: Compromiso organizacional

Estadística de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.839	19

**Conclusión:** Los coeficientes de ambas variables son buenas.

## c) Estadística descriptiva

En este punto trata del recuento, ordenación y clasificación de los datos obtenidos de las observaciones, presentándoles en tablas y figuras.

## d) Estadística inferencial

Se utilizará el estadígrafo de Pearson para determinar la correlación de variables entre la hipótesis general y específicas.

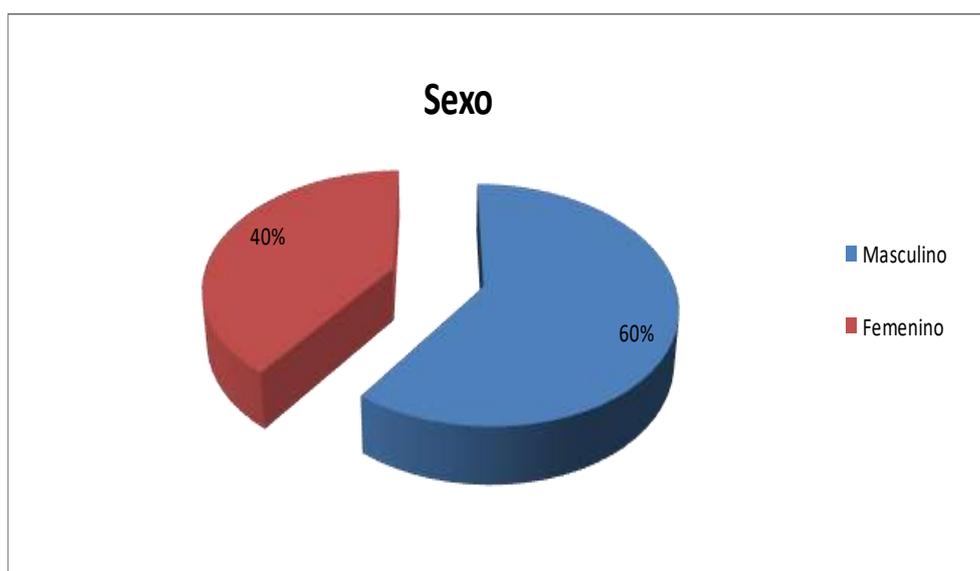
## CAPÍTULO IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis de resultados

*Tabla 1: Sexo de los trabajadores*

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Masculino	24	60%	60%
Femenino	16	40%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



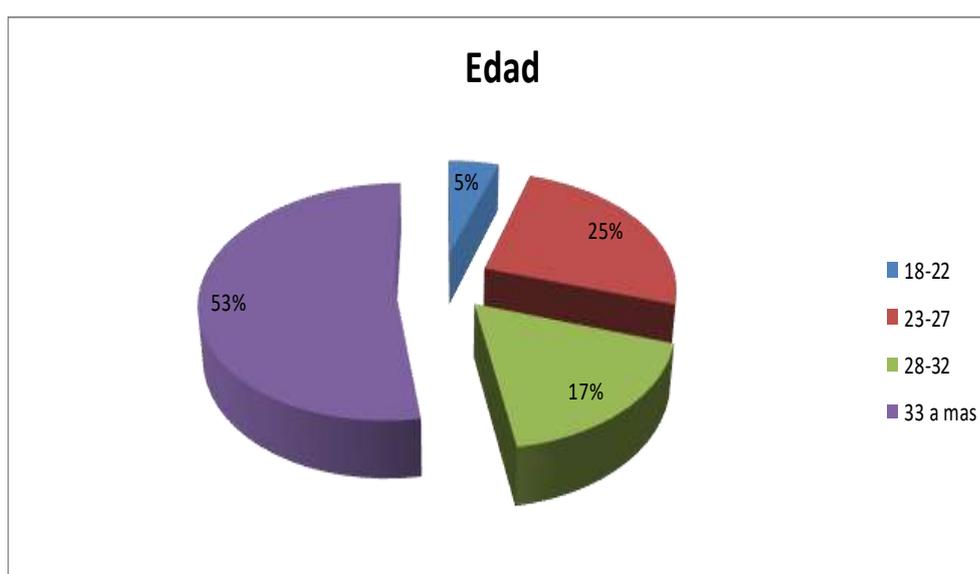
*Figura 1: Sexo de los trabajadores*

En la tabla 1 y figura 1, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 24 trabajadores (60%) son de sexo masculino y 16 trabajadores (40%) son de sexo femenino. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 60% y la menor es 40%.

**Tabla 2: Edad de los trabajadores**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
18-22	2	5%	5%
23-27	10	25%	30%
28-32	7	17%	47%
33 a mas	21	53%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 2: Edad de los trabajadores**

En la tabla 2 y figura 2, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 2 trabajadores (5%) tienen una edad de 18 a 22 años, 10 trabajadores (25%) tienen una edad de 23 a 27 años, 7 trabajadores (17%) tienen una edad de 28 a 32 años y 21 trabajadores (53%) tienen una edad de más de 33 años. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 53% y la menor es 5%.

## Variable I: Satisfacción laboral

### Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo

**Tabla 3: Pregunta N° 01 – Las funciones diarias que realiza en la empresa, son las adecuadas**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	3	7%	7%
A veces	8	20%	27%
Casi nunca	5	13%	40%
Casi siempre	16	40%	80%
Siempre	8	20%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 3: Pregunta N° 01 – Las funciones diarias que realiza en la empresa, son las adecuadas**

En la tabla 3 y figura 3, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 3 trabajadores (7%) respondieron nunca, 8 trabajadores (20%) respondieron a veces, 5 trabajadores (13%) respondieron casi nunca, 16 trabajadores (40%) respondieron casi siempre y 8 trabajadores (20%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 40% y la menor es 7%.

**Tabla 4: Pregunta N° 02 – Ud. conoce las funciones diarias que realizan las otras áreas de la empresa**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	1	2%	2%
A veces	5	12%	14%
Casi nunca	2	5%	19%
Casi siempre	17	43%	62%
Siempre	15	38%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 4: Pregunta N° 02 – Ud. conoce las funciones diarias que realizan las otras áreas de la empresa**

En la tabla 4 y figura 4, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 1 trabajador (2%) responde nunca, 5 trabajadores (12%) respondieron a veces, 2 trabajadores (5%) respondieron casi nunca, 17 trabajadores (43%) respondieron casi siempre y 15 trabajadores (38%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 43% y la menor es 2%.

**Tabla 5: Pregunta N° 03 – Piensa Ud. que la empresa brinda oportunidades de aprendizaje en el trabajo, siendo esto capacitaciones**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	3	7%	7%
A veces	8	20%	27%
Casi nunca	6	15%	42%
Casi siempre	13	33%	75%
Siempre	10	25%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 5: Pregunta N° 03 – Piensa Ud. que la empresa brinda oportunidades de aprendizaje en el trabajo, siendo esto capacitaciones**

En la tabla 5 y figura 5, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 3 trabajadores (7%) respondieron nunca, 8 trabajadores (20%) respondieron a veces, 6 trabajadores (15%) respondieron casi nunca, 13 trabajadores (33%) respondieron casi siempre y 10 trabajadores (25%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 33% y la menor es 7%.

**Tabla 6: Pregunta N° 04 – Las oportunidades de aprendizaje en el trabajo, se relacionan con la satisfacción en la empresa**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	2	5%	5%
A veces	8	20%	25%
Casi nunca	5	12%	37%
Casi siempre	12	30%	67%
Siempre	13	33%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 6: Pregunta N° 04 – Las oportunidades de aprendizaje en el trabajo, se relacionan con la satisfacción en la empresa**

En la tabla 6 y figura 6, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 2 trabajadores (5%) respondieron nunca, 8 trabajadores (20%) respondieron a veces, 5 trabajadores (12%) respondieron casi nunca, 12 trabajadores (30%) respondieron casi siempre y 13 trabajadores (33%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 33% y la menor es 5%.

**Tabla 7: Pregunta N° 06 – La cantidad de trabajo que realiza es razonable**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	2	5%	5%
A veces	12	30%	35%
Casi nunca	5	12%	47%
Casi siempre	13	33%	80%
Siempre	8	20%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



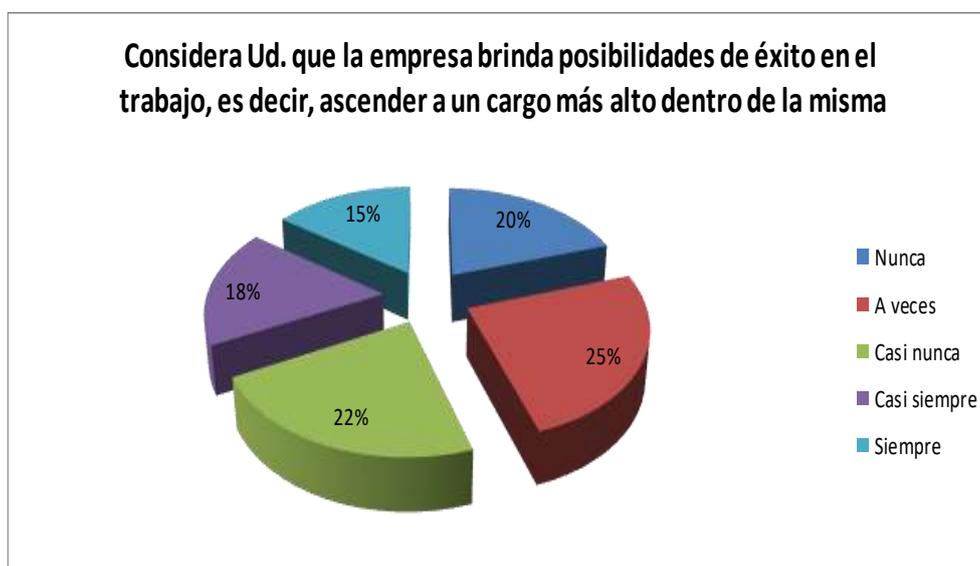
**Figura 7: Pregunta N° 06 – La cantidad de trabajo que realiza es razonable**

En la tabla 7 y figura 7, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 2 trabajadores (5%) respondieron nunca, 12 trabajadores (30%) respondieron a veces, 5 trabajadores (12%) respondieron casi nunca, 13 trabajadores (33%) respondieron casi siempre y 8 trabajadores (20%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 33% y la menor es 5%.

**Tabla 8: Pregunta N° 07 – Considera Ud. que la empresa brinda posibilidades de éxito en el trabajo, es decir, ascender a un cargo más alto dentro de la misma**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	8	20%	20%
A veces	10	25%	45%
Casi nunca	9	22%	67%
Casi siempre	7	18%	85%
Siempre	6	15%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 8: Pregunta N° 07 – Considera Ud. que la empresa brinda posibilidades de éxito en el trabajo, es decir, ascender a un cargo más alto dentro de la misma**

En la tabla 8 y figura 8, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 8 trabajadores (20%) respondieron nunca, 10 trabajadores (25%) respondieron a veces, 9 trabajadores (22%) respondieron casi nunca, 7 trabajadores (18%) respondieron casi siempre y 6 trabajadores (15%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 25% y la menor es 15%.

## Dimensión 2: Satisfacción con el salario

**Tabla 9: Pregunta N° 08 – El salario que recibe es acorde con el trabajo que realiza**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	1	2%	2%
A veces	13	32%	34%
Casi nunca	7	18%	52%
Casi siempre	12	30%	82%
Siempre	7	18%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 9: Pregunta N° 08 – El salario que recibe es acorde con el trabajo que realiza**

En la tabla 9 y figura 9, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 1 trabajador (2%) responde nunca, 13 trabajadores (32%) respondieron a veces, 7 trabajadores (18%) respondieron casi nunca, 12 trabajadores (30%) respondieron casi siempre y 7 trabajadores (18%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 32% y la menor es 2%.

**Tabla 10: Pregunta N° 09 – Ud. cree que un aumento en el salario mejorará su satisfacción en la empresa**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	4	10%	10%
A veces	7	17%	27%
Casi nunca	8	20%	47%
Casi siempre	12	30%	77%
Siempre	9	23%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 10: Pregunta N° 09 – Ud. cree que un aumento en el salario mejorará su satisfacción en la empresa**

En la tabla 10 y figura 10, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 4 trabajadores (10%) respondieron nunca, 7 trabajadores (17%) respondieron a veces, 8 trabajadores (20%) respondieron casi nunca, 12 trabajadores (30%) respondieron casi siempre y 9 trabajadores (23%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 30% y la menor es 10%.

**Tabla 11: Pregunta N° 10 – La empresa se demora en pagar su salario**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	10	25%	25%
A veces	8	20%	45%
Casi nunca	11	27%	72%
Casi siempre	7	18%	90%
Siempre	4	10%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 11: Pregunta N° 10 – La empresa se demora en pagar su salario**

En la tabla 11 y figura 11, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 10 trabajadores (25%) respondieron nunca, 8 trabajadores (20%) respondieron a veces, 11 trabajadores (27%) respondieron casi nunca, 7 trabajadores (18%) respondieron casi siempre y 4 trabajadores (10%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 27% y la menor es 10%.

**Tabla 12: Pregunta N° 11 – Piensa Ud. que el salario que gana en la empresa es mejor que en la competencia**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	8	20%	20%
A veces	14	35%	55%
Casi nunca	11	27%	82%
Casi siempre	4	10%	92%
Siempre	3	8%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 12: Pregunta N° 11 – Piensa Ud. que el salario que gana en la empresa es mejor que en la competencia**

En la tabla 12 y figura 12, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 8 trabajadores (20%) respondieron nunca, 14 trabajadores (35%) respondieron a veces, 11 trabajadores (27%) respondieron casi nunca, 4 trabajadores (10%) respondieron casi siempre y 3 trabajadores (8%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 35% y la menor es 8%.

**Tabla 13: Pregunta N° 12 – La empresa brinda alguna recompensa aparte del salario que recibe**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	10	25%	25%
A veces	8	20%	45%
Casi nunca	12	30%	75%
Casi siempre	7	17%	92%
Siempre	3	8%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 13: Pregunta N° 12 – La empresa brinda alguna recompensa aparte del salario que recibe**

En la tabla 13 y figura 13, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 10 trabajadores (25%) respondieron nunca, 8 trabajadores (20%) respondieron a veces, 12 trabajadores (30%) respondieron casi nunca, 7 trabajadores (17%) respondieron casi siempre y 3 trabajadores (8%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 30% y la menor es 8%.

**Tabla 14: Pregunta N° 13 – Existe equidad en el salario entre sus compañeros de área de trabajo**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	6	15%	15%
A veces	7	17%	32%
Casi nunca	21	53%	85%
Casi siempre	2	5%	90%
Siempre	4	10%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 14: Pregunta N° 13 – Existe equidad en el salario entre sus compañeros de área de trabajo**

En la tabla 14 y figura 14, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 6 trabajadores (15%) respondieron nunca, 7 trabajadores (17%) respondieron a veces, 21 trabajadores (53%) respondieron casi nunca, 2 trabajadores (5%) respondieron casi siempre y 4 trabajadores (10%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 53% y la menor es 5%.

**Tabla 15: Pregunta N° 14 – El modo de pago de salario (efectivo) que realiza la empresa, es correcto**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	1	2%	2%
A veces	3	7%	9%
Casi nunca	10	25%	34%
Casi siempre	17	43%	77%
Siempre	9	23%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 15: Pregunta N° 14 – El modo de pago de salario (efectivo) que realiza la empresa, es correcto**

En la tabla 15 y figura 15, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 1 trabajador (2%) responde nunca, 3 trabajadores (7%) respondieron a veces, 10 trabajadores (25%) respondieron casi nunca, 17 trabajadores (43%) respondieron casi siempre y 9 trabajadores (23%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 43% y la menor es 2%.

### **Dimensión 3: Satisfacción con los compañeros**

***Tabla 16: Pregunta N° 15 – Cuando un nuevo trabajador ingresa a la empresa, la aceptación en el grupo que se le brinda es la adecuada***

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	17	42%	42%
A veces	12	30%	72%
Casi nunca	6	15%	87%
Casi siempre	2	5%	92%
Siempre	3	8%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 16: Pregunta N° 15 – Cuando un nuevo trabajador ingresa a la empresa, la aceptación en el grupo que se le brinda es la adecuada**

En la tabla 16 y figura 16, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 17 trabajadores (42%) respondieron nunca, 12 trabajadores (30%) respondieron a veces, 6 trabajadores (15%) respondieron casi nunca, 2 trabajadores (5%) respondieron casi siempre y 3 trabajadores (8%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 42% y la menor es 5%.

**Tabla 17: Pregunta N° 16 – Estoy satisfecho con la aceptación que me dan mis compañeros de trabajo**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	10	25%	25%
A veces	12	30%	55%
Casi nunca	11	27%	82%
Casi siempre	4	10%	92%
Siempre	3	8%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 17: Pregunta N° 16 – Estoy satisfecho con la aceptación que me dan mis compañeros de trabajo**

En la tabla 17 y figura 17, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 10 trabajadores (25%) respondieron nunca, 12 trabajadores (30%) respondieron a veces, 11 trabajadores (27%) respondieron casi nunca, 4 trabajadores (10%) respondieron casi siempre y 3 trabajadores (8%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 30% y la menor es 8%.

**Tabla 18: Pregunta N° 17 – Siento que la empresa maneja bien la aceptación de trabajadores entre sus áreas**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	7	17%	17%
A veces	12	30%	47%
Casi nunca	9	23%	70%
Casi siempre	4	10%	80%
Siempre	8	20%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



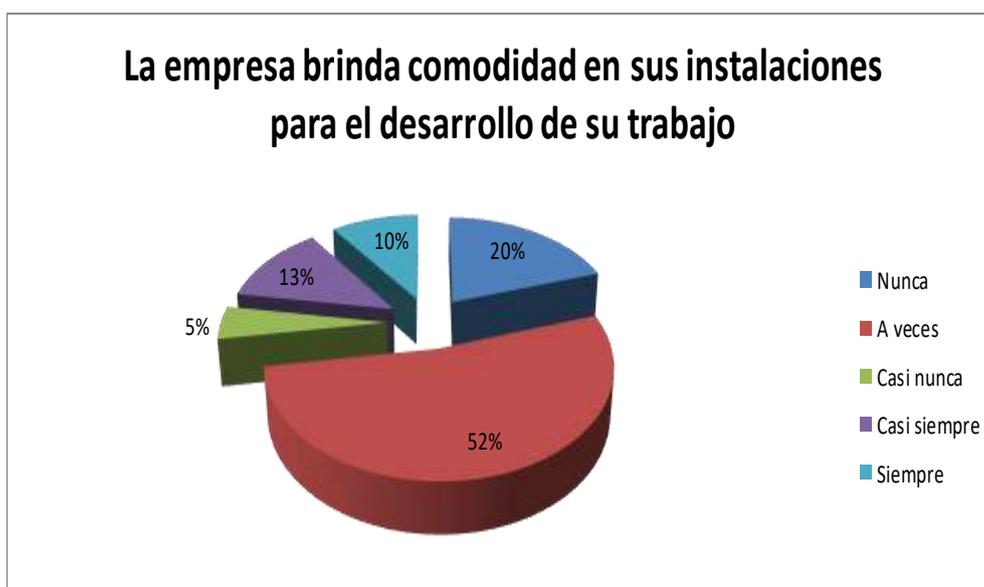
**Figura 18: Pregunta N° 17 – Siento que la empresa maneja bien la aceptación de trabajadores entre sus áreas**

En la tabla 18 y figura 18, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 7 trabajadores (17%) respondieron nunca, 12 trabajadores (30%) respondieron a veces, 9 trabajadores (23%) respondieron casi nunca, 4 trabajadores (10%) respondieron casi siempre y 8 trabajadores (20%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 30% y la menor es 10%.

**Tabla 19: Pregunta N° 18 – La empresa brinda comodidad en sus instalaciones para el desarrollo de su trabajo**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	8	20%	20%
A veces	21	52%	72%
Casi nunca	2	5%	77%
Casi siempre	5	13%	90%
Siempre	4	10%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 19: Pregunta N° 18 – La empresa brinda comodidad en sus instalaciones para el desarrollo de su trabajo**

En la tabla 19 y figura 19, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 8 trabajadores (20%) respondieron nunca, 21 trabajadores (52%) respondieron a veces, 2 trabajadores (5%) respondieron casi nunca, 5 trabajadores (13%) respondieron casi siempre y 4 trabajadores (10%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 52% y la menor es 5%.

**Tabla 20: Pregunta N° 19 – La confianza entre mis compañeros de trabajo es buena**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	11	27%	27%
A veces	8	20%	47%
Casi nunca	13	32%	79%
Casi siempre	5	13%	92%
Siempre	3	8%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 20: Pregunta N° 19 – La confianza entre mis compañeros de trabajo es buena**

En la tabla 20 y figura 20, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 11 trabajadores (27%) respondieron nunca, 8 trabajadores (20%) respondieron a veces, 13 trabajadores (32%) respondieron casi nunca, 5 trabajadores (13%) respondieron casi siempre y 3 trabajadores (8%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 32% y la menor es 8%.

**Tabla 21: Pregunta N° 20 – Me siento un trabajador con confianza**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	3	7%	7%
A veces	11	27%	34%
Casi nunca	8	20%	54%
Casi siempre	5	13%	67%
Siempre	13	33%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 21: Pregunta N° 20 – Me siento un trabajador con confianza**

En la tabla 21 y figura 21, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 3 trabajadores (7%) respondieron nunca, 11 trabajadores (27%) respondieron a veces, 8 trabajadores (20%) respondieron casi nunca, 5 trabajadores (13%) respondieron casi siempre y 13 trabajadores (33%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 33% y la menor es 7%.

## Variable II: Compromiso organizacional

### Dimensión 1: Compromiso afectivo

**Tabla 22: Pregunta N° 01 – La empresa cuenta con una declaración de valores éticos**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	4	10%	10%
A veces	7	17%	27%
Casi nunca	6	15%	42%
Casi siempre	11	28%	70%
Siempre	12	30%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 22: Pregunta N° 01 – La empresa cuenta con una declaración de valores éticos**

En la tabla 22 y figura 22, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 4 trabajadores (10%) respondieron nunca, 7 trabajadores (17%) respondieron a veces, 6 trabajadores (15%) respondieron casi nunca, 11 trabajadores (28%) respondieron casi siempre y 12 trabajadores (30%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 30% y la menor es 10%.

**Tabla 23: Pregunta N° 02 – Los valores éticos que comparten sus compañeros de trabajo, es la indicada**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	8	20%	20%
A veces	8	20%	40%
Casi nunca	16	40%	80%
Casi siempre	5	12%	92%
Siempre	3	8%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 23: Pregunta N° 02 – Los valores éticos que comparten sus compañeros de trabajo, es la indicada**

En la tabla 23 y figura 23, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 8 trabajadores (20%) respondieron nunca, 8 trabajadores (20%) respondieron a veces, 16 trabajadores (40%) respondieron casi nunca, 5 trabajadores (12%) respondieron casi siempre y 3 trabajadores (8%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 40% y la menor es 8%.

**Tabla 24: Pregunta N° 03 – Los lazos emocionales que tiene con la empresa, son fuertes**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	12	30%	30%
A veces	4	10%	40%
Casi nunca	8	20%	60%
Casi siempre	9	22%	82%
Siempre	7	18%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 24: Pregunta N° 03 – Los lazos emocionales que tiene con la empresa, son fuertes**

En la tabla 24 y figura 24, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 12 trabajadores (30%) respondieron nunca, 4 trabajadores (10%) respondieron a veces, 8 trabajadores (20%) respondieron casi nunca, 9 trabajadores (22%) respondieron casi siempre y 7 trabajadores (18%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 30% y la menor es 10%.

**Tabla 25: Pregunta N° 04 – Considera Ud. que una adecuada gestión de lazos emocionales entre el trabajador y la empresa puede generar una ventaja competitiva**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	4	10%	10%
A veces	11	27%	37%
Casi nunca	7	18%	55%
Casi siempre	12	30%	85%
Siempre	6	15%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 25: Pregunta N° 04 – Considera Ud. que una adecuada gestión de lazos emocionales entre el trabajador y la empresa puede generar una ventaja competitiva**

En la tabla 25 y figura 25, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 4 trabajadores (10%) respondieron nunca, 11 trabajadores (27%) respondieron a veces, 7 trabajadores (18%) respondieron casi nunca, 12 trabajadores (30%) respondieron casi siempre y 6 trabajadores (15%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 30% y la menor es 10%.

**Tabla 26: Pregunta N° 05 – La empresa cumple con brindarle seguridad física generando satisfacción de necesidades**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	14	35%	35%
A veces	16	40%	75%
Casi nunca	2	5%	80%
Casi siempre	5	12%	92%
Siempre	3	8%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 26: Pregunta N° 05 – La empresa cumple con brindarle seguridad física generando satisfacción de necesidades**

En la tabla 26 y figura 26, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 14 trabajadores (35%) respondieron nunca, 16 trabajadores (40%) respondieron a veces, 2 trabajadores (5%) respondieron casi nunca, 5 trabajadores (12%) respondieron casi siempre y 3 trabajadores (8%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 40% y la menor es 5%.

**Tabla 27: Pregunta N° 06 – En relación a la satisfacción de necesidades, la empresa toma en cuenta su participación en la toma de decisiones**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	7	17%	17%
A veces	12	30%	47%
Casi nunca	2	5%	52%
Casi siempre	4	10%	62%
Siempre	15	38%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 27: Pregunta N° 06 – En relación a la satisfacción de necesidades, la empresa toma en cuenta su participación en la toma de decisiones**

En la tabla 27 y figura 27, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 7 trabajadores (17%) respondieron nunca, 12 trabajadores (30%) respondieron a veces, 2 trabajadores (5%) respondieron casi nunca, 4 trabajadores (10%) respondieron casi siempre y 15 trabajadores (38%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 38% y la menor es 5%.

**Tabla 28: Pregunta N° 07 – Considera Ud. que existe una relación de estima con los compañeros del trabajo generando satisfacción de necesidades**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	5	12%	12%
A veces	15	37%	49%
Casi nunca	13	33%	82%
Casi siempre	3	8%	90%
Siempre	4	10%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



***Figura 28: Pregunta N° 07 – Considera Ud. que existe una relación de estima con los compañeros del trabajo generando satisfacción de necesidades***

En la tabla 28 y figura 28, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 5 trabajadores (12%) respondieron nunca, 15 trabajadores (37%) respondieron a veces, 13 trabajadores (33%) respondieron casi nunca, 3 trabajadores (8%) respondieron casi siempre y 4 trabajadores (10%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 37% y la menor es 8%.

## Dimensión 2: Compromiso para continuar

**Tabla 29: Pregunta N° 08 – La inversión que Ud. realiza en función al tiempo de trabajo, influiría en la permanencia de la organización**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	13	32%	32%
A veces	12	30%	62%
Casi nunca	7	17%	79%
Casi siempre	5	13%	92%
Siempre	3	8%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 29: Pregunta N° 08 – La inversión que Ud. realiza en función al tiempo de trabajo, influiría en la permanencia de la organización**

En la tabla 29 y figura 29, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 13 trabajadores (32%) respondieron nunca, 12 trabajadores (30%) respondieron a veces, 7 trabajadores (17%) respondieron casi nunca, 5 trabajadores (13%) respondieron casi siempre y 3 trabajadores (8%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 32% y la menor es 8%.

***Tabla 30: Pregunta N° 09 – Piensa Ud. en relación a la inversión de esfuerzo en su trabajo, influiría en la permanencia de la organización***

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	2	5%	5%
A veces	14	35%	40%
Casi nunca	6	15%	55%
Casi siempre	5	12%	67%
Siempre	13	33%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 30: Pregunta N° 09 – Piensa Ud. en relación a la inversión de esfuerzo en su trabajo, influiría en la permanencia de la organización**

En la tabla 30 y figura 30, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 2 trabajadores (5%) respondieron nunca, 14 trabajadores (35%) respondieron a veces, 6 trabajadores (15%) respondieron casi nunca, 5 trabajadores (12%) respondieron casi siempre y 13 trabajadores (33%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 35% y la menor es 5%.

**Tabla 31: Pregunta N° 10 – Cuando te reducen tus actividades diarias en la empresa, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	11	27%	27%
A veces	12	30%	57%
Casi nunca	9	23%	80%
Casi siempre	2	5%	85%
Siempre	6	15%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



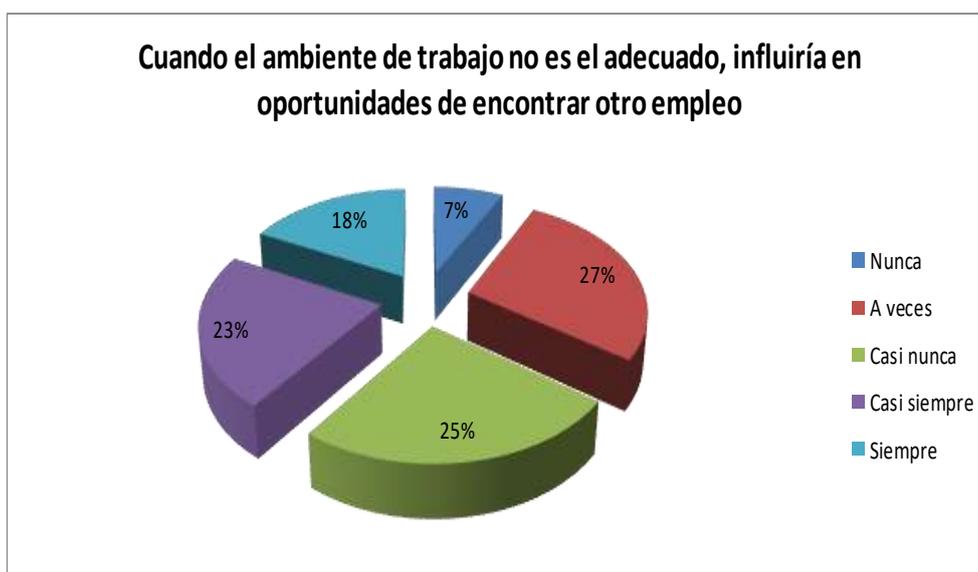
**Figura 31: Pregunta N° 10 – Cuando te reducen tus actividades diarias en la empresa, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo**

En la tabla 31 y figura 31, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 11 trabajadores (27%) respondieron nunca, 12 trabajadores (30%) respondieron a veces, 9 trabajadores (23%) respondieron casi nunca, 2 trabajadores (5%) respondieron casi siempre y 6 trabajadores (15%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 30% y la menor es 5%.

**Tabla 32: Pregunta N° 11 – Cuando el ambiente de trabajo no es el adecuado, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	3	7%	7%
A veces	11	27%	34%
Casi nunca	10	25%	59%
Casi siempre	9	23%	82%
Siempre	7	18%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 32: Pregunta N° 11 – Cuando el ambiente de trabajo no es el adecuado, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo**

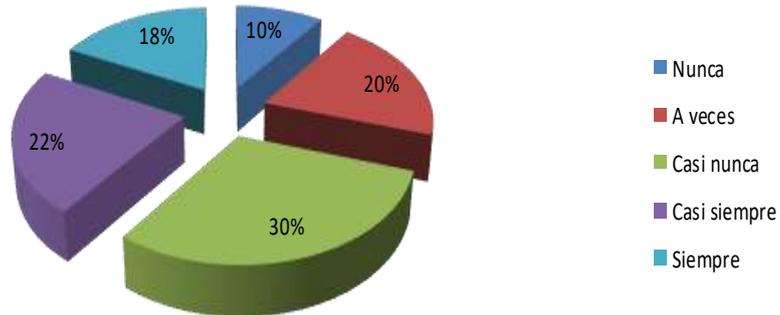
En la tabla 32 y figura 32, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 3 trabajadores (7%) respondieron nunca, 11 trabajadores (27%) respondieron a veces, 10 trabajadores (25%) respondieron casi nunca, 9 trabajadores (23%) respondieron casi siempre y 7 trabajadores (18%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 27% y la menor es 7%.

**Tabla 33: Pregunta N° 12 – Cuando no estas motivado en la empresa, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	4	10%	10%
A veces	8	20%	30%
Casi nunca	12	30%	60%
Casi siempre	9	22%	82%
Siempre	7	18%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia

### Cuando no estas motivado en la empresa, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo



**Figura 33: Pregunta N° 12 – Cuando no estas motivado en la empresa, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo**

En la tabla 33 y figura 33, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 4 trabajadores (10%) respondieron nunca, 8 trabajadores (20%) respondieron a veces, 12 trabajadores (30%) respondieron casi nunca, 9 trabajadores (22%) respondieron casi siempre y 7 trabajadores (18%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 30% y la menor es 10%.

### Dimensión 3: Compromiso normativo

**Tabla 34: Pregunta N° 13 – La empresa al brindarme una oportunidad de trabajo, crearía un sentido de obligación con ella**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	4	10%	10%
A veces	9	22%	32%
Casi nunca	11	28%	60%
Casi siempre	6	15%	75%
Siempre	10	25%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 34: Pregunta N° 13 – La empresa al brindarme una oportunidad de trabajo, crearía un sentido de obligación con ella**

En la tabla 34 y figura 34, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 4 trabajadores (10%) respondieron nunca, 9 trabajadores (22%) respondieron a veces, 11 trabajadores (28%) respondieron casi nunca, 6 trabajadores (15%) respondieron casi siempre y 10 trabajadores (25%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 28% y la menor es 10%.

**Tabla 35: Pregunta N° 14 – La empresa al brindarme un trato personalizado, crearía un sentido de obligación con ella**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	11	27%	27%
A veces	12	30%	57%
Casi nunca	4	10%	67%
Casi siempre	7	18%	85%
Siempre	6	15%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 35: Pregunta N° 14 – La empresa al brindarme un trato personalizado, crearía un sentido de obligación con ella**

En la tabla 35 y figura 35, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 11 trabajadores (27%) respondieron nunca, 12 trabajadores (30%) respondieron a veces, 4 trabajadores (10%) respondieron casi nunca, 7 trabajadores (18%) respondieron casi siempre y 6 trabajadores (15%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 30% y la menor es 10%.

**Tabla 36: Pregunta N° 15 – La empresa al brindarme una capacitación, crearía un sentido de obligación con ella**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	7	17%	17%
A veces	9	22%	39%
Casi nunca	11	28%	67%
Casi siempre	7	18%	85%
Siempre	6	15%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 36: Pregunta N° 15 – La empresa al brindarme una capacitación, crearía un sentido de obligación con ella**

En la tabla 36 y figura 36, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 7 trabajadores (17%) respondieron nunca, 9 trabajadores (22%) respondieron a veces, 11 trabajadores (28%) respondieron casi nunca, 7 trabajadores (18%) respondieron casi siempre y 6 trabajadores (15%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 28% y la menor es 15%.

**Tabla 37: Pregunta N° 16 – Al obtener experiencias laborales en la empresa, crearía un sentido de obligación con ella**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	4	10%	10%
A veces	11	27%	37%
Casi nunca	5	13%	50%
Casi siempre	12	30%	80%
Siempre	8	20%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



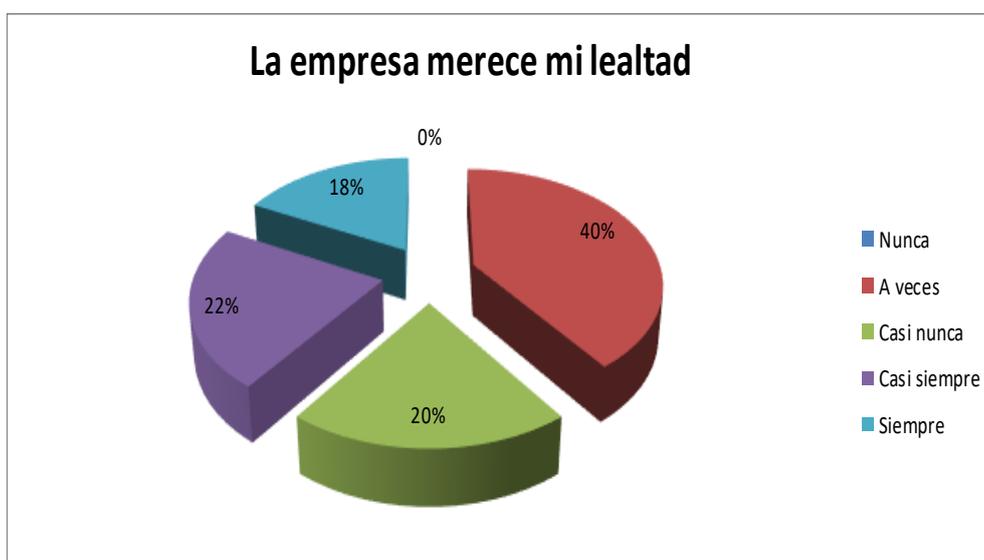
**Figura 37: Pregunta N° 16 – Al obtener experiencias laborales en la empresa, crearía un sentido de obligación con ella**

En la tabla 37 y figura 37, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 4 trabajadores (10%) respondieron nunca, 11 trabajadores (27%) respondieron a veces, 5 trabajadores (13%) respondieron casi nunca, 12 trabajadores (30%) respondieron casi siempre y 8 trabajadores (20%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 30% y la menor es 10%.

**Tabla 38: Pregunta N° 17 – La empresa merece mi lealtad**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	0	0%	0%
A veces	16	40%	40%
Casi nunca	8	20%	60%
Casi siempre	9	22%	82%
Siempre	7	18%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



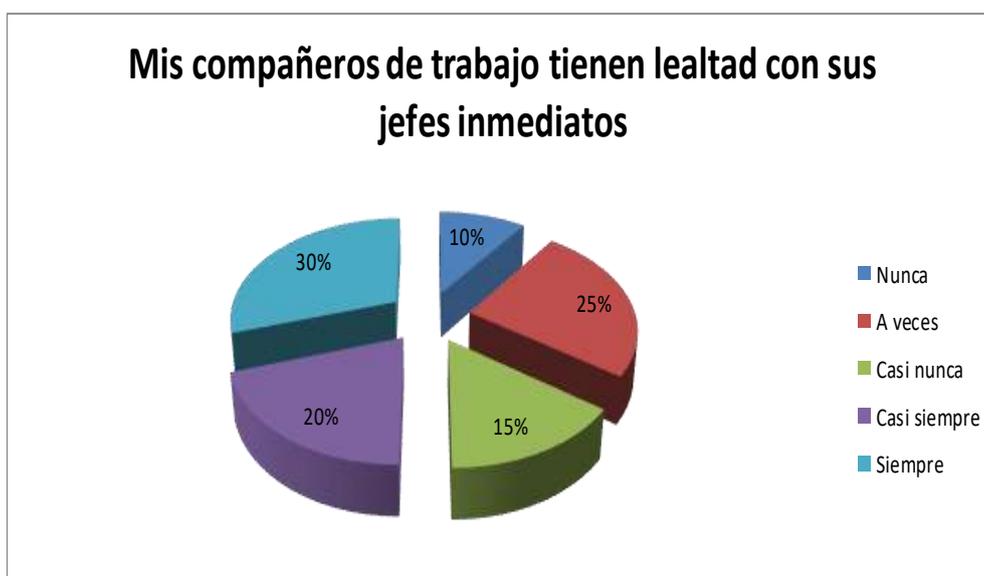
**Figura 38: Pregunta N° 17 – La empresa merece mi lealtad**

En la tabla 38 y figura 38, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 0 trabajadores (0%) respondieron nunca, 16 trabajadores (40%) respondieron a veces, 8 trabajadores (20%) respondieron casi nunca, 9 trabajadores (22%) respondieron casi siempre y 7 trabajadores (18%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 40% y la menor es 0%.

**Tabla 39: Pregunta N° 18 – Mis compañeros de trabajo tienen lealtad con sus jefes inmediatos**

<b>Categorías</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje Acumulado</b>
Nunca	4	10%	10%
A veces	10	25%	35%
Casi nunca	6	15%	50%
Casi siempre	8	20%	70%
Siempre	12	30%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



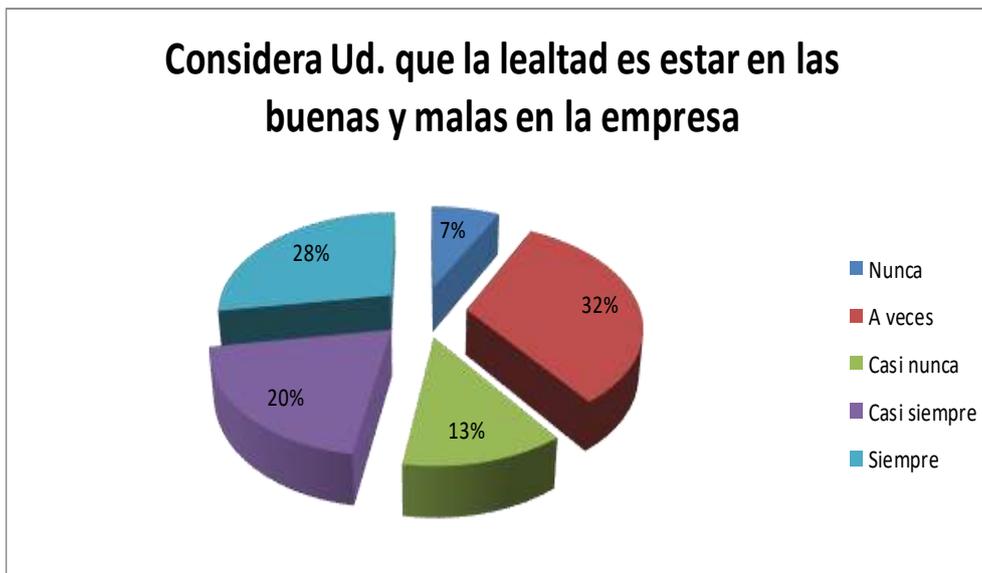
**Figura 39: Pregunta N° 18 – Mis compañeros de trabajo tienen lealtad con sus jefes inmediatos**

En la tabla 39 y figura 39, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 4 trabajadores (10%) respondieron nunca, 10 trabajadores (25%) respondieron a veces, 6 trabajadores (15%) respondieron casi nunca, 8 trabajadores (20%) respondieron casi siempre y 12 trabajadores (30%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 30% y la menor es 10%.

**Tabla 40: Pregunta N° 19 – Considera Ud. que la lealtad es estar en las buenas y malas en la empresa**

Categorías	Frecuencias	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Nunca	3	7%	7%
A veces	13	32%	39%
Casi nunca	5	13%	52%
Casi siempre	8	20%	72%
Siempre	11	28%	100%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Elaboración propia



**Figura 40: Pregunta N° 19 – Considera Ud. que la lealtad es estar en las buenas y malas en la empresa**

En la tabla 40 y figura 40, se muestran las respuestas de la población encuestada a 40 trabajadores sobre el estudio de la satisfacción laboral y compromiso organizacional de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin en el 2019, respecto a la pregunta: 3 trabajadores (7%) respondieron nunca, 13 trabajadores (32%) respondieron a veces, 5 trabajadores (13%) respondieron casi nunca, 8 trabajadores (20%) respondieron casi siempre y 11 trabajadores (28%) respondieron siempre. Donde se observa que la respuesta con mayor frecuencia es de 32% y la menor es 7%.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### Hipótesis general

H<sub>1</sub>: La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Américo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

H<sub>0</sub>: La satisfacción laboral no se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Américo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

**Tabla 41: Correlación entre Satisfacción Laboral (SL) y Compromiso Organizacional (CO)**

		SL	CO
SL	Correlación de Pearson	1	0,439**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	40	40
CO	Correlación de Pearson	0,439**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

**Nota:** Elaboración propia

**Conclusión:** Como se observa en la tabla 41, se demostró la hipótesis alterna al hallar el valor  $p = 0,000$  y ser menor a  $0,01$ ; teniendo una correlación positiva media de  $0,439$ , por lo tanto, se acepta  $H_1$  y afirmamos lo siguiente: “La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Américo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019”.

### Hipótesis específica 1

H<sub>1</sub>: La satisfacción con el trabajo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Américo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

H<sub>0</sub>: La satisfacción con el trabajo no se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Américo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

**Tabla 42: Correlación entre Satisfacción con el Trabajo (ST) y Compromiso Organizacional (CO)**

		ST	CO
ST	Correlación de Pearson	1	0,403**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	40	40
CO	Correlación de Pearson	0,403**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

**Nota:** Elaboración propia

**Conclusión:** Como se observa en la tabla 42, se demostró la hipótesis alterna al hallar el valor  $p = 0,000$  y ser menor a  $0,01$ ; teniendo una correlación positiva media de  $0,403$ , por lo tanto, se acepta  $H_1$  y afirmamos lo siguiente: “La satisfacción con el trabajo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Américo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019”.

### **Hipótesis específica 2**

$H_1$ : La satisfacción con el salario se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Américo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

$H_0$ : La satisfacción con el salario no se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Américo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

**Tabla 43: Correlación entre Satisfacción con el Salario (SS) y Compromiso Organizacional (CO)**

		SS	CO
SS	Correlación de Pearson	1	0,487**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	40	40
CO	Correlación de Pearson	0,487**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

**Nota:** Elaboración propia

**Conclusión:** Como se observa en la tabla 43, se demostró la hipótesis alterna al hallar el valor  $p = 0,000$  y ser menor a  $0,01$ ; teniendo una correlación positiva media de  $0,487$ , por lo tanto, se acepta  $H_1$  y afirmamos lo siguiente: “La satisfacción con el salario se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Américo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019”.

### **Hipótesis específica 3**

$H_1$ : La satisfacción con los compañeros se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Américo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

$H_0$ : La satisfacción con los compañeros no se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Américo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.

**Tabla 44: Correlación entre Satisfacción con los Compañeros (SC) y Compromiso Organizacional (CO)**

		SC	CO
SC	Correlación de Pearson	1	0,469**
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	40	40
CO	Correlación de Pearson	0,469**	1
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	40	40

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral)

**Nota:** Elaboración propia

**Conclusión:** Como se observa en la tabla 44, se demostró la hipótesis alterna al hallar el valor  $p = 0,000$  y ser menor a  $0,01$ ; teniendo una correlación positiva media de  $0,469$ , por lo tanto, se acepta  $H_1$  y afirmamos lo siguiente: “La satisfacción con los compañeros se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Américo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019”.

## CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

### 5.1 Discusión de resultados

Morales y Villalobos (2012) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado”; seleccionó como instrumentos: el cuestionario de satisfacción laboral de Materan y la escala de compromiso organizacional de Allen y Meyer. **Estos instrumentos en comparación a la presente tesis**, se elaboró instrumentos propios con el objeto de poder incrementar conocimientos en relación con el objeto de estudio.

Gallardo y Sandoval (2014) en su tesis titulada “Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada”; llegó al resultado de que los trabajadores de la educación privada están más satisfechos laboralmente que los trabajadores de la educación pública. **Este resultado en comparación a la presente tesis**, se obtiene que los trabajadores de la empresa pesquera se encuentran moderadamente satisfechos laboralmente.

López (2017) en su tesis titulada “Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado Carabobo”; llegó a la conclusión de su investigación que los indicadores: libertad, reconocimiento y promoción fueron desfavorables; el indicador que tuvo las mejores respuestas en a veces fue responsabilidad y el favorable fue variedad. **Estos indicadores en comparación a la presente tesis**, los desfavorables son: posibilidades de éxito, equidad, aceptación y confianza; los indicadores que tienen las mejores respuestas en a veces son: cantidad de trabajo, salario y comodidad, y los indicadores favorables son: las funciones diarias y modo de pago.

Richard (2014) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los colaboradores de una empresa retail”; llegó a la conclusión de su investigación que se encontró una relación positiva y altamente significativa entre nivel de satisfacción laboral y el compromiso organizacional ( $r=,554$  y  $p<0.01$ ). **Esta conclusión en comparación a la presente tesis**, se observa que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de manera moderada.

Luna (2015) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de lima”; llegó al resultado de su investigación que el nivel alcanzado en las dimensiones de significación de la tarea y condiciones de trabajo es promedio, en relación a la dimensión de reconocimiento personal y/o social el nivel predominante es insatisfecho y en la dimensión beneficios económicos, el nivel logrado es satisfecho. **Estas dimensiones en comparación a la presente tesis**, se utiliza tres dimensiones diferentes: satisfacción con el trabajo, satisfacción con el salario y satisfacción con los compañeros lo cual se observa que cada una de ellas tienen respuestas favorables y desfavorables.

Guerra (2016) en su tesis titulada “Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la VII – Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL); tuvo como resultado que existe relación entre las variables, **lo cual coincide con la presente tesis**, donde se relaciona la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa pesquera don Americo S.A.C.

## CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 6.1 Conclusiones

Las conclusiones de la presente tesis, son:

1. Con respecto a la **hipótesis general**, se acepta la hipótesis alterna ( $p = 0,000$  y ser menor a  $0,01$ ) y afirmamos que la satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C. del Distrito de Caleta de Carquin, 2019; teniendo una correlación positiva media de  $0,439$ . Donde se demuestra que el grado de conformidad que asume el trabajador con las condiciones laborales que le ofrece la empresa, se relaciona con el compromiso organizacional.
2. En cuanto a la **hipótesis específica 1**, se acepta la hipótesis alterna ( $p = 0,000$  y ser menor a  $0,01$ ) y afirmamos que la satisfacción con el trabajo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019; teniendo una correlación positiva media de  $0,403$ . Donde se demuestra que la actitud que tiene el trabajador con su puesto de trabajo, se relaciona con el compromiso organizacional.
3. Con relación a la **hipótesis específica 2**, se acepta la hipótesis alterna ( $p = 0,000$  y ser menor a  $0,01$ ) y afirmamos que la satisfacción con el salario se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019, teniendo una correlación positiva media de  $0,487$ . Donde se demuestra que el salario que gana el trabajador en la empresa, se relaciona con el compromiso organizacional.

4. En lo relativo a la **hipótesis específica 3**, se acepta la hipótesis alterna ( $p = 0,000$  y ser menor a  $0,01$ ) y afirmamos que la satisfacción con los compañeros se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019, teniendo una correlación positiva media de  $0,469$ . Donde se demuestra que la satisfacción que tiene el trabajador con sus demás compañeros de trabajo, se relaciona con el compromiso organizacional.

## 6.2 Recomendaciones

Se recomienda a los directivos de la empresa pesquera, lo siguiente:

1. Se debe considerar que la satisfacción del trabajador no sólo va a depender del salario que gane, sino también de otras dimensiones como: satisfacción con el trabajo, satisfacción con los compañeros; la cual hará que el trabajador se sienta contento donde labora, luego se identificará con la empresa para cumplir las metas encomendadas y considerará a la empresa como su segundo hogar.
2. Se debe manejar una adecuada estructura organizacional que permita a los trabajadores tener en cuenta las funciones específicas que van a realizarse en cada puesto que exista en la empresa, con la intención de reducir la duplicidad de funciones, el grado de dificultad y la cantidad de trabajo. De igual manera, debe implementarse una política de posibilidades de éxito donde las personas tengan oportunidad de ascender a un cargo más alto.
3. Se debe de tomar en cuenta que el salario es el ingreso de una persona y la cual es fundamental para vivir, por ende, la empresa debería de tener en cuenta que el salario que se paga sea acorde con el trabajo que realiza, adicionalmente a ello pagar algún curso o diplomado y que exista mayor equidad en los salarios de los trabajadores en las diferentes áreas de la empresa.

4. Se debe ejecutar programas de habilidades blandas, dirigidas por un psicólogo que permita realizar dinámicas grupales con los trabajadores, donde se trabaje la aceptación y confianza de cada uno de ellos en la empresa e implementar un comedor para que los trabajadores tengan mayor comodidad en las instalaciones para el desarrollo de su trabajo.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

- Chiang, M., Martín, J., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid, España: Servicios Editoriales.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración* (Séptima ed.). México D.F, México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (Décima ed.). México D.F, México: McGraw-Hill.
- Edel, R., García, A., & Casiano, R. (2007). *Clima y compromiso organizacional* (Vol. I). Veracruz, México: Finanzas, Contaduría y Administración.
- Galaz, J. (2002). *La satisfacción laboral de los académicos en una universidad estatal pública: La realidad institucional bajo la lente del profesorado*. México D.F, México: ANUIES.
- Gallardo, N., & Sandoval, M. (2014). Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional en la empresa pública y privada. (*tesis de Pregrado*). Universidad del Bío - Bío, Concepción, Chile.
- Guerra, E. (2016). Satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la VII- Dirección Territorial Policial de Lima (DIRTEPOL). (*tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial* (Decimocuarta ed.). México D.F, México: McGraw-Hill.
- López, E. (2017). Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las contralorías municipales del estado Carabobo. (*tesis de Maestría*). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Luna, M. (2015). Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una universidad privada de lima. (*tesis de Maestría*). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

- Maslow, A. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Medina, M. (2000). *Evaluación de la calidad asistencial del servicio de ayuda a domicilio*. Murcia: Servicio de publicaciones.
- Morales, M., & Villalobos, J. (2012). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en un centro de salud privado. (*tesis Trabajo especial de grado*). Universidad Rafael Urdaneta, Maracaibo, Venezuela.
- Palomo, M. (2007). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo* (Cuarta ed.). Madrid, España: ESIC.
- Richard, K. (2014). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en colaboradores de una empresa retail. (*tesis de Pregrado*). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). Naucalpan de Juárez, México: Pearson educación.
- Rodríguez, M. (2002). *Hacia una nueva orientación universitaria: Modelos integrados de acción tutorial, orientación curricular y construcción del proyecto profesional*. Barcelona, España: Balmes.

## **7.2 Fuentes hemerográficas**

- Arias, F., Varela, D., Loli, A., & Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6(2), 13-25.
- Betanzos, N., & Paz, F. (2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de Psicología*, 23(2), 207-215.
- Gamboa, E. (2010). Satisfacción laboral: Descripción teórica de sus determinantes. *Revista Psicología Científica.com*, 12(16). Obtenido de [Revista PsicologiaCientifica.com](http://RevistaPsicologiaCientifica.com).
- Isorni, M. (2012). Los conceptos de hombre y trabajo en Karl Marx y Jean Paul Sartre. *Cifra* 6, 55-64.

Peña, M., Díaz, M., Chávez, A., & Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista internacional Administración & Finanzas*, 9(5), 95-105.

Salessi, S. (2014). Satisfacción laboral: acerca de su conceptualización, medición y estado actual del arte. *Revista de Psicología*, 10(19), 67-83.

### **7.3 Fuentes electrónicas**

Guillen, J. (22 de enero de 2013). *¿Taylor o Fayol, cuál es el padre de la administración?* Obtenido de Gestipolis: <https://www.gestipolis.com/taylor-fayol-padre-administracion/>

Llorca, V. (15 de enero de 2013). *El ser humano desde la filosofía clásica*. Obtenido de Acfilosofía: <https://www.acfilosofia.org/hemeroteca/el-ser-humano-persona-y-sociedad/259-el-ser-humano-desde-la-filosofia-clasica.html>

López, M. (29 de julio de 2015). *Los 10 países con mayor satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.expoknews.com/los-10-paises-con-mayor-satisfaccion/>

Medina, I. (01 de mayo de 2018). *Más de un 30% de peruanos no está contento con sus actividades y compañeros de trabajo*. Obtenido de <https://trome.pe/actualidad/30-peruanos-contento-actividades-companeros-clima-laboral-82222>

Villalobos, Y. (05 de julio de 2017). *Destaca México en satisfacción laboral en América Latina*. Obtenido de El Comentario: <https://elcomentario.ucol.mx/destaca-mexico-en-satisfaccion-laboral-en-america-latina/>

## ANEXOS

### ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO:** SATISFACCIÓN LABORAL Y COMPROMISO ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PESQUERA DON AMERICO S.A.C DEL DISTRITO DE CALETA DE CARQUIN, 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019?</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>La satisfacción laboral se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.</p>	<p><b>Variable I:</b></p> <p>Satisfacción laboral</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <p>1. Satisfacción con el trabajo</p> <p>2. Satisfacción con el salario</p> <p>3. Satisfacción con los compañeros</p>	<p>1.1 Funciones diarias</p> <p>1.2 Oportunidades de aprendizaje</p> <p>1.3 Grado de dificultad</p> <p>1.4 Cantidad de trabajo</p> <p>1.5 Posibilidades de éxito</p> <p>2.1 Salario</p> <p>2.2 Equidad</p> <p>2.3 Modo de pago</p> <p>3.1 Aceptación</p>	<p><b>Tipo de investigación</b></p> <p>Aplicada</p> <p><b>Diseño de investigación</b></p> <p>No experimental de corte transversal</p> <p><b>Nivel de investigación</b></p> <p>Descriptivo correlacional</p> <p><b>Enfoque</b></p> <p>Cuantitativo</p>

Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas			Población y Muestra
<p>a) ¿Qué relación existe entre la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019?</p>	<p>a) Determinar la relación que existe entre la satisfacción con el trabajo y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.</p>	<p>a) La satisfacción con el trabajo se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.</p>	<p><b>Variable II:</b> Compromiso organizacional</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Compromiso afectivo</li> <li>2. Compromiso para continuar</li> <li>3. Compromiso normativo</li> </ol>	<p>3.2 Comodidad</p> <p>3.3 Confianza</p> <p>1.1 Valores éticos</p> <p>1.2 Lazos emocionales</p> <p>1.3 Satisfacción de necesidades</p> <p>2.1 Permanencia en la organización</p> <p>2.2 Oportunidades de encontrar otro empleo</p> <p>3.1 Sentido de obligación</p> <p>3.2 Lealtad</p>	<p>Como la población es pequeña, toda la población se considerará como muestra es decir 40 trabajadores.</p> <p><b>Técnicas</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b> Cuestionario de escala tipo Likert</p> <p><b>Validación del instrumento</b> Matriz de análisis de juicio de expertos</p> <p><b>Confiability del instrumento</b> Alfa de Cronbach</p>
<p>b) ¿Qué relación existe entre la satisfacción con el salario y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019?</p>	<p>b) Determinar la relación que existe entre la satisfacción con el salario y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.</p>	<p>b) La satisfacción con el salario se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.</p>			

<p>c) ¿Qué relación existe entre la satisfacción con los compañeros y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019?</p>	<p>c) Determinar la relación que existe entre la satisfacción con los compañeros y el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.</p>	<p>c) La satisfacción con los compañeros se relaciona con el compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C del Distrito de Caleta de Carquin, 2019.</p>			<p><b>Estadística descriptiva</b></p> <p>Tablas y figuras</p> <p><b>Estadística inferencial</b></p> <p>Correlación de Pearson</p>
--	---	--	--	--	---

**ANEXO N° 2: CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN**  
**LABORAL**

**A.- Presentación**

Estimado trabajador(a), el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información y medir la “satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C”. Le agradecería que responda con sinceridad y veracidad a cada uno de los planteamientos marcando con una equis (X).

**B.- Datos generales**

1. **Sexo:** Femenino  Masculino
2. **Edad:** 18 a 22  23 a 27  28 a 32  33 a más

		1	2	3	4	5
N°	PREGUNTAS	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
<b>Dimensión 1: Satisfacción con el trabajo</b>						
01	Las funciones diarias que realiza en la empresa, son las adecuadas					
02	Ud. conoce las funciones diarias que realizan las otras áreas de la empresa					
03	Piensa Ud. que la empresa brinda oportunidades de aprendizaje en el trabajo, siendo esto capacitaciones					
04	Las oportunidades de aprendizaje en el trabajo, se relacionan con la satisfacción en la empresa					
05	Existe un grado de dificultad en las labores que realiza en la empresa					

06	La cantidad de trabajo que realiza es razonable					
07	Considera Ud. que la empresa brinda posibilidades de éxito en el trabajo, es decir, ascender a un cargo más alto dentro de la misma					
<b>Dimensión 2: Satisfacción con el salario</b>						
08	El salario que recibe es acorde con el trabajo que realiza					
09	Ud. cree que un aumento en el salario mejorará su satisfacción en la empresa					
10	La empresa se demora en pagar su salario					
11	Piensa Ud. que el salario que gana en la empresa es mejor que en la competencia					
12	La empresa brinda alguna recompensa aparte del salario que recibe					
13	Existe equidad en el salario entre sus compañeros de área de trabajo					
14	El modo de pago de salario (efectivo) que realiza la empresa, es correcto					
<b>Dimensión 3: Satisfacción con los compañeros</b>						
15	Cuando un nuevo trabajador ingresa a la empresa, la aceptación en el grupo que se le brinda es la adecuada					
16	Estoy satisfecho con la aceptación que me dan mis compañeros de trabajo					
17	Siento que la empresa maneja bien la aceptación de trabajadores entre sus áreas					
18	La empresa brinda comodidad en sus instalaciones para el desarrollo de su trabajo					
19	La confianza entre mis compañeros de trabajo es buena					
20	Me siento un trabajador con confianza					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**ANEXO N° 3: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL**

**A.- Presentación**

Estimado trabajador(a), el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad la obtención de información y medir el “compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Pesquera Don Americo S.A.C”. Le agradecería que responda con sinceridad y veracidad a cada uno de los planteamientos marcando con una equis (X).

**B.- Datos generales**

1. **Sexo:** Femenino  Masculino
2. **Edad:** 18 a 22  23 a 27  28 a 32  33 a más

		1	2	3	4	5
N°	PREGUNTAS	Nunca	A veces	Casi nunca	Casi siempre	Siempre
<b>Dimensión 1: Compromiso afectivo</b>						
01	La empresa cuenta con una declaración de valores éticos					
02	Los valores éticos que comparten sus compañeros de trabajo, es la indicada					
03	Los lazos emocionales que tiene con la empresa, son fuertes					
04	Considera Ud. que una adecuada gestión de lazos emocionales entre el trabajador y la empresa puede generar una ventaja competitiva					
05	La empresa cumple con brindarle seguridad física generando satisfacción de necesidades					

06	En relación a la satisfacción de necesidades, la empresa toma en cuenta su participación en la toma de decisiones					
07	Considera Ud. que existe una relación de estima con los compañeros de trabajo generando satisfacción de necesidades					
<b>Dimensión 2: Compromiso para continuar</b>						
08	La inversión que Ud. realiza en función al tiempo de trabajo, influiría en la permanencia de la organización					
09	Piensa Ud. en relación a la inversión de esfuerzo en su trabajo, influiría en la permanencia de la organización					
10	Cuando te reducen tus actividades diarias en la empresa, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo					
11	Cuando el ambiente de trabajo no es el adecuado, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo					
12	Cuando no estas motivado en la empresa, influiría en oportunidades de encontrar otro empleo					
<b>Dimensión 3: Compromiso normativo</b>						
13	La empresa al brindarme una oportunidad de trabajo, crearía un sentido de obligación con ella					
14	La empresa al brindarme un trato personalizado, crearía un sentido de obligación con ella					
15	La empresa al brindarme una capacitación, crearía un sentido de obligación con ella					
16	Al obtener experiencias laborales en la empresa, crearía un sentido de obligación con ella					
17	La empresa merece mi lealtad					
18	Mis compañeros de trabajo tienen lealtad con sus jefes inmediatos					
19	Considera Ud. que la lealtad es estar en las buenas y malas en la empresa					

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**ANEXO N° 4: FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS  
DE PRUEBA POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. REFERENCIA**

- 1.1. Experto:.....  
 1.2. Grado académico:.....  
 1.3. Institución donde labora:.....  
 1.4. Instrumento:.....  
 1.5. Autor del instrumento:.....  
 1.6. Criterios de aplicabilidad:

Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
01 a 13	Improcedente
14 a 16	Aceptable con recomendaciones
17 a 20	Aceptable

**II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS**

Nro.	Evidencias	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores					
2	Formulado con lenguaje apropiado					
3	Adecuado para los sujetos en estudio					
4	Facilita la prueba de hipótesis					
5	Suficiente para medir la variable					
6	Facilita la interpretación del instrumento					
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología					
8	Expresado en hechos perceptibles					
9	Secuencia lógica					
10	Basado en aspectos teóricos					
	<b>Subtotal</b>					
	<b>Total</b>					

**III. VALIDEZ**

- 3.1. Valoración cuantitativa (total x 0.4):.....  
 3.2. Valoración cualitativa:.....

\_\_\_\_\_  
**Firma del Experto**

## FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE PRUEBA POR JUICIO DE EXPERTOS

### I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: ... ANGEL CLETO MENA MELGAREJO .....
- 1.2. Grado académico: ... MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA .....
- 1.3. Institución donde labora: ... U.N.J.F.S.C. - HUACHO .....
- 1.4. Instrumento: ... CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL .....
- 1.5. Autor del instrumento: ... FRANK FITZGERALD MINAYA ROSAS DE LA VEGA .....
- 1.6. Criterios de aplicabilidad:

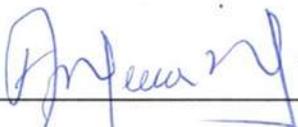
Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
01 a 13	Improcedente
14 a 16	Aceptable con recomendaciones
17 a 20	Aceptable

### II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nro.	Evidencias	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores				X	
2	Formulado con lenguaje apropiado				X	
3	Adecuado para los sujetos en estudio					X
4	Facilita la prueba de hipótesis				X	
5	Suficiente para medir la variable					X
6	Facilita la interpretación del instrumento				X	
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología				X	
8	Expresado en hechos perceptibles				X	
9	Secuencia lógica					X
10	Basado en aspectos teóricos				X	
	<b>Subtotal</b>				28	15
	<b>Total</b>					43

### III. VALIDEZ

- 3.1. Valoración cuantitativa (total x 0.4): ... 17 .....
- 3.2. Valoración cualitativa: ... ACEPTABLE .....

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto**

-----  
 Mg. Angel Cleto Mena Melgarejo  
 REGUC CLAD N° 03216

## FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE PRUEBA POR JUICIO DE EXPERTOS

### I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: ANGEL CLETO MENA MELGAREJO  
 1.2. Grado académico: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA  
 1.3. Institución donde labora: U.N.J.F.S.C. - HUACHO  
 1.4. Instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
 1.5. Autor del instrumento: FRANK FITZGERALD MINAYA ROSAS DE LA VEGA  
 1.6. Criterios de aplicabilidad:

Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
01 a 13	Improcedente
14 a 16	Aceptable con recomendaciones
17 a 20	Aceptable

### II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nro.	Evidencias	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores				X	
2	Formulado con lenguaje apropiado				X	
3	Adecuado para los sujetos en estudio					X
4	Facilita la prueba de hipótesis				X	
5	Suficiente para medir la variable					X
6	Facilita la interpretación del instrumento				X	
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología				X	
8	Expresado en hechos perceptibles				X	
9	Secuencia lógica					X
10	Basado en aspectos teóricos				X	
	<b>Subtotal</b>				28	15
	<b>Total</b>					43

### III. VALIDEZ

- 3.1. Valoración cuantitativa (total x 0.4): 11  
 3.2. Valoración cualitativa: ACEPTABLE

  
 \_\_\_\_\_  
**Firma del Experto**  
 Mg. Angel Cleto Mena Melgarejo  
 REGUC CLAD N° 03216

## FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE PRUEBA POR JUICIO DE EXPERTOS

### I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: GUILLERMO PERCY ALIAGA LOPEZ  
 1.2. Grado académico: DR. ADMINISTRACION  
 1.3. Institución donde labora: U.N. JOSE FAUSTINO SANCRUZ CARRERA  
 1.4. Instrumento: CESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL  
 1.5. Autor del instrumento: FRANK FITZGERALD MIMAYA ROSAS DE LA UFGS  
 1.6. Criterios de aplicabilidad:

Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
01 a 13	Improcedente
14 a 16	Aceptable con recomendaciones
17 a 20	Aceptable

### II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nro.	Evidencias	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores				X	
2	Formulado con lenguaje apropiado					X
3	Adecuado para los sujetos en estudio					X
4	Facilita la prueba de hipótesis				X	
5	Suficiente para medir la variable				X	
6	Facilita la interpretación del instrumento					X
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología				X	
8	Expresado en hechos perceptibles				X	
9	Secuencia lógica					X
10	Basado en aspectos teóricos				X	
	<b>Subtotal</b>				24	20
	<b>Total</b>					44

### III. VALIDEZ

- 3.1. Valoración cuantitativa (total x 0.4): 18  
 3.2. Valoración cualitativa: ACEPTABLE

  
 Dr. Guillermo Aliaga Lopez  
 REGUC 10491  
**Firma del Experto**

## FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE PRUEBA POR JUICIO DE EXPERTOS

### I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: Guillermo Percy ALIAGA LÓPEZ  
 1.2. Grado académico: DR. ADMINISTRACIÓN  
 1.3. Institución donde labora: U.N. JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARREDA  
 1.4. Instrumento: COMPROMISO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
 1.5. Autor del instrumento: FRANK FITZGERALD MENDOZA ROSAS DE LA VEGA  
 1.6. Criterios de aplicabilidad:

Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
01 a 13	Improcedente
14 a 16	Aceptable con recomendaciones
17 a 20	Aceptable

### II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nro.	Evidencias	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores				X	
2	Formulado con lenguaje apropiado					X
3	Adecuado para los sujetos en estudio					X
4	Facilita la prueba de hipótesis				X	
5	Suficiente para medir la variable				X	
6	Facilita la interpretación del instrumento					X
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología				X	
8	Expresado en hechos perceptibles				X	
9	Secuencia lógica					X
10	Basado en aspectos teóricos				X	
	<b>Subtotal</b>				24	20
	<b>Total</b>					44

### III. VALIDEZ

- 3.1. Valoración cuantitativa (total x 0.4): 18  
 3.2. Valoración cualitativa: ACEPTABLE

  
 Dr. Guillermo Aliaga López  
**Firma del Experto**

**FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE PRUEBA  
POR JUICIO DE EXPERTOS**

**I. REFERENCIA**

- 1.1. Experto: *Daniilo Hugo Carreño Ramirez*  
 1.2. Grado académico: *MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTADÍSTICA*  
 1.3. Institución donde labora: *UNJFSC - HUACHO*  
 1.4. Instrumento: *CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL*  
 1.5. Autor del instrumento: *FRANK FITZGERALD MINAYO ROSAS DE LA VEJA*  
 1.6. Criterios de aplicabilidad:

Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
01 a 13	Improcedente
14 a 16	Aceptable con recomendaciones
17 a 20	Aceptable

**II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS**

Nro.	Evidencias	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores				X	
2	Formulado con lenguaje apropiado					X
3	Adecuado para los sujetos en estudio					X
4	Facilita la prueba de hipótesis					X
5	Suficiente para medir la variable					X
6	Facilita la interpretación del instrumento				X	
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología				X	
8	Expresado en hechos perceptibles				X	
9	Secuencia lógica					X
10	Basado en aspectos teóricos					X
	<b>Subtotal</b>				<i>16</i>	<i>30</i>
	<b>Total</b>					<i>46</i>

**III. VALIDEZ**

- 3.1. Valoración cuantitativa (total x 0.4): *18*  
 3.2. Valoración cualitativa: *ACEPTABLE*

  
 .....  
 Mg. Adm. Daniilo Hugo Carreño Ramirez  
 CLAD 03584  
**Firma del Experto**

## FICHA PARA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE PRUEBA POR JUICIO DE EXPERTOS

### I. REFERENCIA

- 1.1. Experto: DANILO HUGO CARREÑO RAMÍREZ  
 1.2. Grado académico: MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA  
 1.3. Institución donde labora: UNJFSC - HUACHO  
 1.4. Instrumento: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL COMPROMISO ORGANIZACIONAL  
 1.5. Autor del instrumento: FRANK FITZGERALD MINAYA ROSAS DE LA VEGA  
 1.6. Criterios de aplicabilidad:

Valoración cuantitativa	Valoración cualitativa
01 a 13	Improcedente
14 a 16	Aceptable con recomendaciones
17 a 20	Aceptable

### II. TABLA DE VALORACIÓN POR EVIDENCIAS

Nro.	Evidencias	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
		1	2	3	4	5
1	Pertinencia de indicadores				X	
2	Formulado con lenguaje apropiado					X
3	Adecuado para los sujetos en estudio					X
4	Facilita la prueba de hipótesis					X
5	Suficiente para medir la variable					X
6	Facilita la interpretación del instrumento				X	
7	Acorde al avance de la ciencia y la tecnología				X	
8	Expresado en hechos perceptibles				X	
9	Secuencia lógica					X
10	Basado en aspectos teóricos					X
	<b>Subtotal</b>				16	30
	<b>Total</b>					46

### III. VALIDEZ

- 3.1. Valoración cuantitativa (total x 0.4): 18  
 3.2. Valoración cualitativa: ACEPTABLE

Mg. Adm. Danilo Hugo Carreño Ramírez

CLAB 03584

**Firma del Experto**

---

**Dr. Luis Alberto Baldeos Ardian**  
**ASESOR**

---

**Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Abrahan Cesar Neri Ayala**  
**SECRETARIO**

---

**M(o). Flores Ignacio Calderón Carrasco**  
**VOCAL**