



UCV

**UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TÍTULO:

**"LA SATISFACCIÓN LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA
PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA
DE FILETEADO DE LA EMPRESA PESQUERA
CONSERVAS DE CHIMBOTE SAC EN EL AÑO 2009**

**TESIS PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

BACH. SOLEDAD M. CARRASCO RIMARACHIN

ASESOR:

MG. JOSÉ GERMÁN LINARES CAZOLA

CHIMBOTE - PERÚ

2009

DEDICATORIA

La tesis realizada es dedicada a mis padres y hermanas, porque gracias a ellos estoy culminando una etapa muy importante en mi vida, debido a su apoyo incondicional en la ardua tarea de mi formación profesional como humanística, además agradezco a cada una de las personas que de una u otra manera me apoyaron constantemente para llevar a cabo esta investigación.

AGRADECIMIENTO

Esta tesis, si bien ha requerido de esfuerzo y mucha dedicación por parte de la autora y su director de tesis, no hubiese sido posible su finalización sin la cooperación desinteresada de todas y cada una de las personas que sin dudar me brindaron su ayuda.

Agradezco al profeso Mg. José Linares Cazola por la colaboración brindada durante toda la tesis y sobre todo en ésta última etapa.

Agradecer hoy y siempre a mi familia por el esfuerzo realizado, ya que sin ellos, tal vez mis estudios de este ciclo no hubiesen sido posibles.

A mis hermanas Marjorie y Michelle, porque a pesar de todos los obstáculos que se nos presentan siempre reyna el amor y la confianza entre nosotras, lo que me brinda y da la fortaleza necesaria para seguir adelante.

ÍNDICE GENERAL

CARATULA	03
DEDICATORIA	04
AGRADECIMIENTO	05
ÍNDICE DE CUADROS	10
ÍNDICE DE GRÁFICOS	12
CAPITULO I: Marco Metodológico	
1.1. El problema	13
1.1.1 Selección del problema	18
1.1.2 Antecedentes del problema	19
1.1.3 Formulación del problema	25
1.1.4 Justificación	25
1.1.5 Limitaciones	25
1.2. Objetivos	26
1.3. Hipótesis	26
1.4. Variables	27
1.5. Diseño de ejecución	30
1.5.1 Tipo de investigación	30
1.5.2 Población – muestra	30
1.5.3 Técnicas, instrumentos e informantes	31
CAPITULO II: Marco Referencial Científico	
2.1. Marco teórico	38
2.2. Marco conceptual	65

CAPITULO III: DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	68
CAPITULO IV: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	126
CAPITULO V: DISCUSIÓN DE RESULTADOS	131
CAPITULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
6.1. Conclusiones	135
6.2. Recomendaciones	136
CAPITULO VII: BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS	
7.1. Bibliografía	138
7.2. Anexos	142

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 3.1 Distribución de los trabajadores según la edad	69
Cuadro 3.2 Distribución de los trabajadores según el sexo	71
Cuadro 3.3 Distribución de los trabajadores según el estado civil	72
Cuadro 3.4 Distribución de los trabajadores según el nivel educativo	74
Cuadro 3.5 según la condición en la empresa	76
Cuadro 3.6 Distribución de los trabajadores según el sueldo semanal	78
Cuadro 3.7 Distribución de los trabajadores según la conformidad con el sueldo	80
Cuadro 3.8 Distribución de los trabajadores según el medio por el cual ingreso a la empresa	82
Cuadro 3.9 Distribución de los trabajadores según la conformidad con el trabajo	84
Cuadro 3.10 Distribución de los trabajadores según el desarrollo de sus habilidades	86
Cuadro 3.11 Distribución los trabajadores según cada que tiempo evalúan su trabajo	88
Cuadro 3.12 Distribución de los trabajadores según la opinión de si la empresa da incentivos	90
Cuadro 3.13 Distribución de los trabajadores según la manera en que la empresa premia por su buen trabajo	91
Cuadro 3.14 Distribución de los trabajadores según el apoyo brindado por los compañeros	92
Cuadro 3.15 Distribución de los trabajadores según la opinión acerca de la seguridad en el trabajo	94
Cuadro 3.16 Distribución de los trabajadores según la opinión acerca de si el trabajo es agradable	96

Cuadro 3.17 Distribución de los trabajadores según la satisfacción de necesidades	98
Cuadro 3.18 Distribución de los trabajadores según la percepción de estabilidad laboral	100
Cuadro 3.19 Distribución de los trabajadores según señal por parte de la empresa de estabilidad laboral	
Cuadro 3.20 Distribución de los trabajadores según la conformidad Con la comunicación con el superior	102
Cuadro 3.21 Distribución de los trabajadores respecto a si existe capacitación	106
Cuadro 3.22 Distribución de los trabajadores según la conformidad con la capacitación	108
Cuadro 3.23 Distribución de los trabajadores según la conformidad con una mayor responsabilidad	110
Cuadro 3.24 Distribución de los trabajadores según la relación con Los compañeros	112
Cuadro 3.25 Distribución de los trabajadores según la existencia de reuniones de confraternidad	114
Cuadro 3.26 Distribución de los trabajadores según la discrepancia del trabajo	116
Cuadro 3.27 Distribución de los trabajadores según la ayuda al logro de valores morales por parte de la empresa	118
Cuadro 3.28 Distribución de los trabajadores según la conformidad Con la empresa porque contribuye al logro de valores morales	119
Cuadro 3.29 Distribución de los trabajadores según el nivel productividad	123
Tabla cruzada 3.1 “Satisfacción laboral * Productividad del trabajador”	125

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 3.1 Distribución de los trabajadores según la edad	69
Gráfico 3.2 Distribución de los trabajadores según el sexo	71
Gráfico 3.3 Distribución de los trabajadores según el estado civil	72
Gráfico 3.4 Distribución de los trabajadores según el nivel educativo	74
Gráfico 3.5 según la condición en la empresa	76
Gráfico 3.6 Distribución de los trabajadores según el sueldo semanal	78
Gráfico 3.7 Distribución de los trabajadores según la conformidad con el sueldo	80
Gráfico 3.8 Distribución de los trabajadores según el medio por el cual ingreso a la empresa	82
Gráfico 3.9 Distribución de los trabajadores según la conformidad con el trabajo	84
Gráfico 3.10 Distribución de los trabajadores según el desarrollo de sus habilidades	86
Gráfico 3.11 Distribución los trabajadores según cada que tiempo evalúan su trabajo	88
Gráfico 3.12 Distribución de los trabajadores según la opinión de si la empresa da incentivos	90
Gráfico 3.13 Distribución de los trabajadores según la manera en que la empresa premia por su buen trabajo	91
Gráfico 3.14 Distribución de los trabajadores según el apoyo brindado por los compañeros	92
Gráfico 3.15 Distribución de los trabajadores según la opinión acerca de la seguridad en el trabajo	94
Gráfico 3.16 Distribución de los trabajadores según la opinión acerca de si el trabajo es agradable	96

Gráfico 3.17 Distribución de los trabajadores según la satisfacción de necesidades	98
Gráfico 3.18 Distribución de los trabajadores según la percepción de estabilidad laboral	100
Gráfico 3.19 Distribución de los trabajadores según señal por parte de la empresa de estabilidad laboral	
Gráfico 3.20 Distribución de los trabajadores según la conformidad Con la comunicación con el superior	102
Gráfico 3.21 Distribución de los trabajadores respecto a si existe capacitación	106
Gráfico 3.22 Distribución de los trabajadores según la conformidad con la capacitación	108
Gráfico 3.23 Distribución de los trabajadores según la conformidad con una mayor responsabilidad	110
Gráfico 3.24 Distribución de los trabajadores según la relación con Los compañeros	112
Gráfico 3.25 Distribución de los trabajadores según la existencia de reuniones de confraternidad	114
Gráfico 3.26 Distribución de los trabajadores según la discrepancia del trabajo	116
Gráfico 3.27 Distribución de los trabajadores según la ayuda al logro de valores morales por parte de la empresa	118
Gráfico 3.28 Distribución de los trabajadores según la conformidad Con la empresa porque contribuye al logro de valores morales	119
Gráfico 3.29 Distribución de los trabajadores según el nivel productividad	123

CAPÍTULO I:

MARCO METODOLÓGICO

1.1 EL PROBLEMA:

Actualmente vivimos en un mundo sin fronteras, donde la globalización abre puertas a las oportunidades de empresas de todo el mundo, y que gracias a ellas las empresas vienen creciendo y desarrollándose. Pero así como brinda oportunidades, también existen amenazas, ya que todo depende de cómo la empresa esté preparada para afrontar este fenómeno. Desafortunadamente son muchas las empresas, que no han podido afrontar oportunidades que se derivan de la globalización, debido a diversos factores, como no contar con una gerencia preparada, ausencia de tecnología y sobretodo lo más esencial, un recurso humano productivo que se adapte a los cambios, y que aporte al máximo con sus habilidades y destrezas para beneficiar el desempeño y participación de la empresa.

Así pues, como vemos la productividad del trabajador, viene siendo uno de los puntos claves para el desarrollo de las empresas que requieren la participación de los trabajadores en el cumplimiento de sus actividades, más que las maquinarias y equipos en sí, así encontramos a empresas manufactureras y de otras índoles, donde la productividad del trabajador es relevante.

Pero ¿Cómo se encuentra esta variable tan importante a nivel mundial?

Veremos que la productividad más alta la tiene Estados Unidos, pues según la pagina de Web Elpais.com en su sección de economía, señala que la productividad de los trabajadores estadounidenses aumentó en el tercer trimestre a mayor ritmo de los últimos seis años. “El Departamento de Trabajo ha asegurado que el índice de productividad, avanzó un 9,5% en el tercer trimestre del año, casi tres puntos porcentuales por encima de los esperado, en torno al 6,3%”.

En las Industrias Chinas, las cantidades de producción son demasiado elevadas, lo cual no permite fabricar un buen producto para el cliente, y en donde se aumenta el número de productos que no cumplen las condiciones de control de calidad y se queden fuera del rango permisible. Por otro lado a pesar que España es el país con jornadas laborales más largas, poseen trabajadores