



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Condiciones Laborales y Motivación de los trabajadores de
la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC, Sechura –
Piura, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios – MBA**

AUTORA:

Lucero Mesones, Candy Maribel (ORCID: 0000-0002-2371-7771)

ASESOR:

DR. Márquez Yauri, Heyner Yuliano (ORCID: 0000-0002-1825-9542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

TRUJILLO — PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a mis hijos Máximo y Jefferson que son mi inspiración y anhelo en la culminación de este trabajo.

A mi esposo que estuvo ahí para apoyar en todas las metas trazadas, a mis padres por apoyo moral, a mis hermanas y hermanos que por la confianza depositado en mi persona.

Agradecimiento

Expreso mis agradecimientos:

En primer lugar, a DIOS por ser mi fortaleza espiritual durante esta etapa de crecimiento profesional.

A los docentes, HEYNER YULIANO MARQUEZ YAURI, JOSE GERMAN SALINAS GAMBOA, JOSE GERMAN SALINAS GAMBOA ASESORES de esta tesis de titulación, quien con sus valiosas sugerencias y recomendaciones permitió encaminar la investigación y lograr la adecuada redacción del informe final.

A todos los docentes de esta maestría que ha sido muy valiosa para afianzar conocimientos y tomar la decisión del despegue empresarial, que se interesaron en transmitir sus conocimientos y experiencias, nos dotaron de habilidades para hacerle frente a las diferentes problemáticas que se nos presentan en el mundo laboral.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación:	11
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:	11
3.3. Escenario de estudio:.....	12
3.4. Participantes:	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:.....	14
3.6. Procedimientos:	15
3.7. Rigor científico:	16
3.8. Método de análisis de la Información:	17
3.9. Aspectos Éticos:.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	24
VI. CONCLUSIONES	30
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	37

Índice de tablas

Tabla 1 Condiciones laborales de los trabajadores	18
Tabla 2 Motivación de los trabajadores	19
Tabla 3 Test de normalidad – Condiciones laborales	21
Tabla 4 Test de Normalidad – Motivación.....	22
Tabla 5 Análisis de correlación	23

Índice de figuras

Figura 1 Condiciones laborales de los trabajadores.....	18
Figura 2 Motivación de los trabajadores.....	20
Figura 3 <i>Histograma – Condiciones laborales</i>	21
Figura 4 <i>Histograma - Motivación</i>	22

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de analizar y determinar la relación y la influencia de las condiciones laborales en la motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC.

La investigación fue de tipo aplicada, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental transversal descriptivo y correlacional. Se aplicó la técnica de la encuesta a 132 trabajadores del área de producción y a 6 representantes de la Alta gerencia de la empresa pesquera Dismar SAC.

Los resultados mostraron que las condiciones laborales que presentan actualmente los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC, no están siendo las adecuadas ni las suficientes para permitir mejorar el nivel de motivación laboral de los trabajadores. Esta situación debe ser considerada urgentemente por la gerencia, ya que, se identificó que, las condiciones laborales tienen una relación positiva y significativa con el nivel de motivación del personal, con lo cual, si una variable aumenta, entonces también aumenta la otra variable.

En conclusión, ante la presencia de esta relación entre ambas variables, se sugiere, prestar mayor énfasis a las condiciones laborales, ya que se consideran un factor importante frente a la motivación recibida por los trabajadores de la empresa Dismar SAC.

Palabras claves: Condiciones laborales, Motivación laboral, Remuneraciones, Reconocimiento social, Desarrollo personal.

Abstract

This research was carried out with the objective of analyzing and determining the relationship and influence of working conditions on the motivation of the workers of the company Servicios Pesqueros DISMAR SAC.

The research was of an applied type, with a quantitative approach, of a descriptive and correlational cross-sectional non-experimental design. The survey technique was applied to 132 workers in the production area and 6 representatives of the Senior Management of the fishing company Dismar SAC.

The results showed that the working conditions currently presented by the workers of the company Servicios Pesqueros DISMAR SAC, are not being adequate or sufficient to allow improving the level of labor motivation of the workers. This situation must be urgently considered by management, since it was identified that working conditions have a positive and significant relationship with the level of motivation of the staff, with which, if one variable increases, then the other variable also increases.

In conclusion, given the presence of this relationship between both variables, it is suggested to pay greater emphasis to working conditions, since they are considered, an important factor compared to the motivation received by the workers of the company Dismar SAC.

Keywords: Labor conditions, Labor motivation, Remuneration, Social recognition, Personal development.

I. INTRODUCCIÓN

En toda nuestra vida y en cada uno de los aspectos se encuentra presente la motivación. Cada persona necesita sentir que es valorada y apreciada, que se reconozcan los esfuerzos de cada uno y, sobre todo, comprender, que las personas tienen necesidades que no necesariamente se pueden satisfacer con el dinero.

Si la motivación la llevamos al campo laboral, se convierte en un factor primordial y muy importante para las empresas ya que de esto depende la productividad de los trabajadores. Toda empresa siempre va a preferir contar con personal comprometido y proactivo, que formen equipos de trabajo que garanticen alta rentabilidad social, cultural y, sobre todo, empresarial. (Ayce LaboryTax, 2019)

El éxito de toda empresa se constituye en base a la motivación laboral, ello implica que, los colaboradores sientan que sus objetivos personales se alinean con los objetivos de la empresa, lo que permite, poder llenar sus expectativas, y, sobre todo, satisfacer sus necesidades. Sin embargo, se debe tener en cuenta que, la motivación tiende a variar, según la persona y sus factores culturales y sociales. (Bizneo Blog, 2021)

Actualmente, para poder motivar a los empleados existen muchos métodos y técnicas; sin embargo, el hecho de considerar o brindar adecuadas condiciones laborales a los trabajadores, permitirá que los mismos puedan desempeñar sus labores de manera más productiva. Asimismo, para saber qué técnica de motivación aplicar en la empresa, se debe tener conocimiento sobre las necesidades de los trabajadores.

Respecto a las condiciones laborales, a nivel nacional se ha confirmado a través de un estudio realizado por el Banco de Desarrollo Interamericano, que la mayoría de empresas peruanas, tanto privadas como públicas, no cuentan con las condiciones laborales adecuadas que permitan a los trabajadores sentirse motivados al momento de realizar sus labores.

Es preciso señalar que, en la actualidad hay empresas que no les prestan la adecuada atención a estos aspectos. A nivel local, podemos encontrar en esta situación a la empresa Servicios pesqueros DISMAR S.A.C, ubicada en calle Los Laureles 13, 14,15, AA. HH Víctor Raúl, distrito y provincia de Sechura – Piura, en la cual, se ha enfocado esta investigación.

En Servicios pesqueros DISMAR S.A.C, se ha identificado que, tanto personal administrativo como personal de producción, no realizan con eficiencia y esmero su trabajo, y esto se debe a que no sienten la motivación suficiente para hacerlo, lo que trae como consecuencia que no se cuente con un personal productivo y competente que genere mejoras en la empresa.

Asimismo, se identificó que, no se cuenta con un área específica de recursos humanos, el personal encargado no cuenta con la debida preparación ni especialización en el tema, por lo que, no se cuenta con los conocimientos suficientes para velar por el bienestar del personal, motivo por el cual, las condiciones laborales de la empresa no son las adecuadas para que los trabajadores desempeñen sus labores diarias.

Sumado a ello, la empresa no se ha proyectado y no ha realizado el planteamiento de sus objetivos y metas, además de las estrategias que permitan alcanzar los objetivos; o al menos los colaboradores no tienen conocimiento de ello; lo que genera que el trabajador no interiorice las metas de la empresa y no las alinee a sus metas personales, dejando como consecuencia, el desaprovechamiento de las habilidades que puede tener un colaborador, inadecuadas condiciones laborales, falta de motivación del personal y sobre todo que tanto trabajadores como Alta gerencia no sigan una misma línea que aporte mejoras a la empresa.

Considerando la situación antes descrita, nace la necesidad de dar respuesta al problema general: ¿Las condiciones laborales actuales están relacionadas con el grado de motivación de los colaboradores de Servicios Pesqueros DISMAR SAC en el año 2021?; y a los problemas específicos: ¿Cuáles es el estado actual de las

condiciones laborales de los colaboradores?, ¿Cuál es el grado de motivación actual de los trabajadores?, y por último, ¿Cuál es el grado de relación entre la motivación y las condiciones laborales de los colaboradores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC?

En este sentido, se justifica la investigación considerando la necesidad de comprender que contar con las condiciones laborales adecuadas es de suma importancia para mejorar y reforzar la motivación en los colaboradores. Asimismo, se justifica en base a la existencia de los diferentes aportes teóricos y prácticos recopilados, que permitan obtener resultados concretos, los cuales serán utilizados por la empresa para innovar y mejorar sus procesos.

Se recalca que, la investigación realizada cuenta con las bases teóricas pertinentes y la evidencia suficiente que dan soporte a la investigación, además que contribuye a la literatura con un estudio completo, sirviendo para reforzar distintas teorías relacionadas al tema, así como guía para futuras investigaciones.

En esta línea, se constituye como objetivo central de la investigación, comprobar si existe relación entre las condiciones laborales actuales y la motivación del personal de la empresa antes mencionada.

Asimismo, como objetivos específicos de la investigación, se propone conocer el estado actual de las condiciones laborales de los trabajadores; además de, conocer el grado de motivación actual de los trabajadores, y, por último, determinar el grado de relación que existe entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC.

Y, por último, como hipótesis general se planteó que existe una relación positiva y significativa entre las condiciones laborales y la motivación del personal de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC, Sechura – Piura.

II. MARCO TEÓRICO

Para este capítulo, se realiza una recopilación de los antecedentes internacionales, nacionales y locales, así como, de las bases teóricas más relevantes que sustentan la investigación.

En cuanto a las referencias internacionales obtenidas que dan soporte a la presente investigación realizada, tenemos el trabajo de Romero Polo, Mercado Pacheco, Díaz Cárdenas, & Valle Archibold (2021), quienes realizan un trabajo de investigación denominado “Satisfacción Laboral y Condiciones Laborales en Odontólogos de Cartagena de Indias – Colombia”, en el cual analizan la relación entre la satisfacción laboral y las condiciones laborales de los odontólogos de Cartagena, en Colombia.

Se trata de una investigación descriptiva, y de corte transversal. Como técnica para la recolección de datos se utilizó la aplicación de encuestas, a través de un cuestionario. Fueron encuestados 107 odontólogos que trabajaron de forma independiente en diversos centros odontológicos durante el 2016. La muestra fue no probabilística, elegida a través de muestreo aleatorio.

Los resultados a los que llegan los autores, les permitieron concluir que, el nivel de satisfacción que tienen los odontólogos de Cartagena, puede verse alterado por distintas variables. Asimismo, los odontólogos indicaron que las condiciones laborales, financieras y, sobre todo, la calidad de vida, no corresponden a las expectativas planteadas al momento de insertarse en el mercado laboral. Por ello, los autores sugieren que se deben realizar mayores investigaciones que puedan profundizar este estudio.

Asimismo, Sum (2015), en su estudio “Motivación y desempeño laboral”, se planteó como objetivo identificar la incidencia de la motivación en el desarrollo laboral del personal administrativo de la compañía de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

El estudio se planteó una metodología de tipo descriptivo. Acogiendo a 34 empleados de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango, aplicando un cuestionario y utilizando la escala de Likert como instrumento; así como la fiabilidad y significancia aritmética.

Los resultados mostraron que los trabajadores persiguen una aceptación y valoración social por parte de los demás; por su desempeño y por ellos mismos. Se concluye que, la motivación incide en el desempeño laboral del personal administrativo de la empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango.

Por su parte, Alarcón, Gaytán, & Ruíz (2018) realizan una investigación denominada “Las condiciones laborales de los maestros y su relación con su satisfacción laboral”, en la cual desean determinar cuáles son los indicadores de condiciones laborales que más influyen en la satisfacción laboral de los maestros, teniendo como hipótesis que, mientras mayor número de indicadores resultan favorables, entonces el nivel de satisfacción de los maestros, será mayor.

Se trata de una investigación cuantitativa, que aplicó una encuesta como técnica de recolección de datos. En la encuesta se recolectó información acerca de factores como organización de los centros educativos, evaluación, desarrollo profesional y vida laboral de los docentes.

El estudio mostró evidencia suficiente para que los autores concluyan que, los docentes han contemplado siete indicadores de sus condiciones laborales que les ofrecen mayor satisfacción laboral: En primer lugar, consideran al tipo de nombramiento; seguidamente de los sistemas de promoción; en tercer lugar, a la antigüedad, la cual les permite adquirir muchos beneficios; en cuarto lugar consideran a la distribución de cargas de trabajo, seguido de sus condiciones de salud; en sexto lugar consideran el hecho de tener una vivienda propia y por último, a la capacitación y actualización.

Por otro lado, Prisco y Salaiza (2014) en su estudio “Relación entre el clima laboral y la motivación del personal en una Escuela Secundaria de la ciudad de Jojutla

del Estado de Morelos, denominada “Benito Juárez”, se sostuvo como objetivo descubrir los factores que motivan al personal de una secundaria pública.

El estudio se planteó una metodología con un enfoque mixto, cualitativo y cuantitativo. Se acogió un grupo de 72 personas, aplicando un cuestionario utilizando la escala de Likert. Este cuestionario se acogió en la escuela pública que se encuentra en la ciudad de Jojutla Morelos.

Los resultados mostraron que la dimensión con mayor nivel es la de Orgullo de pertenencia con un alcance de 4.1; mientras que la de menor nivel es la de Trabajo en equipo y relaciones entre compañeros con un alcance de 2.7. Se concluye que, la motivación es una variable que no aspira a objetivos o logros, sino que se ve aumentada por los privilegios.

A nivel nacional, se ha recopilado la investigación de Vásquez (2020) denominada “Condiciones laborales y motivación en los colaboradores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto” la cual tuvo como objetivo determinar la relación existente entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo.

La investigación es de tipo aplicada con diseño no experimental, de nivel descriptivo y correlacional. Se utilizó la técnica de la encuesta para recolectar los datos, así como un cuestionario como instrumento. La encuesta fue aplicada a un total de 39 trabajadores.

Los resultados a los que llega el autor indican que, las condiciones laborales que ofrece la empresa poseen deficiencias en el entorno físico, psicológico, sistemas de salud y prevención de accidentes, lo que generó que, se vea afectado el nivel de motivación que presenta cada trabajador. En este sentido se encontró que, el 44% de trabajadores considera que las condiciones laborales son malas, mientras que, el 49% indica que son regulares; además, en cuanto a la motivación de los colaboradores, el 46% cuenta con un nivel medio de motivación, y el 44% demostró un nivel bajo de motivación laboral.

Asimismo, los resultados del análisis de correlación permitieron concluir que, sí existe una relación positiva y significativa de 83% entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo.

Así también, se recopiló el trabajo de Saldarriaga (2017) denominado “Condiciones Laborales y satisfacción de Aptus”, en la cual, busca determinar la existencia del efecto positivo de las condiciones laborales de Aptus en la satisfacción laboral de sus colaboradores.

Se trata de una investigación de campo, cuantitativa de tipo causal. En la cual, se realizó la estimación de un modelo de respuesta cualitativa, a través de la metodología Logit, puesto que se trata de una variable endógena dicotómica. Se realizó la aplicación de encuestas con respuestas cerradas a los 98 colaboradores de Aptus, de los cuales fueron 32 hombres y 66 mujeres.

Los resultados demuestran al autor que, el modelo Logit planteado, ha obtenido el 84.69% de éxito en la estimación de la variable dicotómica. Es por ello, que el autor llegó a la conclusión de que, se logró alcanzar el objetivo general, debido a que sí existe un efecto positivo de las condiciones laborales hacia la satisfacción laboral de los trabajadores de Aptus.

Por su parte, Cubas (2016) en su estudio “La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- Adeu Deportivo SAC – Chiclayo”, se sostuvo como objetivo analizar la conexión entre la motivación del personal y el rendimiento del trabajo del personal en la IE antes mencionada.

El estudio es de tipo descriptivo y correlacional, además presenta un diseño no experimental – transversal. Se acogió un grupo de 16 trabajadores de la IE a quienes se les aplicó un cuestionario. Se procesó la información en Microsoft Excel y formato estadístico IBM SPSS.

Los resultados mostraron que entre la variable motivación y la variable rendimiento del personal que trabaja en la IE ADEU de Deportivo S.A.C existe una

conexión débil y significativa con un 0,384 de correlación de r – Pearson. Se concluye que, los empleados encuestados no presentan motivación laboral para ejercer debidamente.

Asimismo, Pisconti (2014) realizó un estudio, el cual sostuvo como objetivo identificar si se presenta una conexión significativa entre la motivación y el clima de trabajo de los docentes empleados de las instituciones educativas de la Ugel N°03.

El estudio se planteó una metodología de tipo sustantiva, descriptiva – explicativa; con un diseño correlacional causal. Se acogió un grupo de 99 trabajadores de las instituciones educativas Marín Arista, Jesús Reparador y Túpac Amaru de Lima.

Los resultados mostraron una correlación positiva de 0.783 para las variables motivación y clima laboral. Con lo cual, se concluye que, el clima laboral presente en los empleados de las I.E se encuentra vinculado a conexiones personales, además de conexiones laborales y funcionales.

En cuanto al entorno local, se ha recopilado la investigación de Anangón (2021) la cual tiene como objetivo general establecer la relación que existe entre la motivación académica y las condiciones laborales de los docentes de la U.E “Matilde Hidalgo de Procel”.

El estudio presenta un enfoque cuantitativo, de tipo básico y con diseño no experimental, transversal, descriptivo y correlacional. Para recolectar la información, se aplicó una encuesta a 42 docentes de la U.E.

Los resultados a los que llega el autor indican que, del total de docentes encuestados, el 35.7% consideran que la motivación académica es buena y el 52.4% consideran que las condiciones laborales que les ofrecen son aceptables; mientras que, el coeficiente del Rho de Spearman permite concluir al autor que, existe una correlación positiva, baja pero significativa de 39% entre la variable motivación académica y las condiciones laborales de los docentes de la U.E “Matilde Hidalgo de Procel”.

Por su parte, Córdova (2018) en su estudio “Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del Ceticos Paita”, se sostuvo como objetivo identificar la conexión que se presenta entre la motivación laboral y el compromiso organizacional en los empleados de la entidad CETICOS Paita.

El estudio planteó una metodología de tipo descriptiva, cuantitativa, correlacional – transversal; con un diseño no experimental. Se acogió un grupo de 22 empleados de la institución CETICOS Paita. Se aplicó una encuesta que será procesada por el programa estadístico SPSS.

Los resultados mostraron que se presenta una correlación positiva y fuerte de 0.709; por lo que, se tiene una conexión entre las variables. Se concluye que, a un incremento en la motivación laboral, mejor será el compromiso organizacional.

Burgos Delfino (2013) citado de Córdova (2018) en su tesis titulada: “Relación entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en la empresa METADEL S.R.L.”, se sostuvo como objetivo descubrir la conexión que se presenta entre el compromiso organizacional y la motivación laboral en la compañía METADEL S.R.L.

El estudio se planteó una metodología de tipo descriptiva, de diseño transversal. Los resultados mostraron una conexión entre las variables compromiso organizacional y motivación laboral. Se concluye que, se presenta una correlación negativa, señalando que el incremento de la variable compromiso organizacional reduce en nivel de la motivación.

Por otro lado, se realizó una recopilación de los principales conceptos que ayudan a entender los términos propuestos en la presente investigación.

En esta línea, Orozco (2013) recuperado de Cubas (2016) indica que el concepto de Motivación Laboral surge alrededor de los años 1700 en Europa; los obreros de aquel tiempo experimentaban un trabajo muy forzado, ocasionando que su rendimiento y voluntad de trabajar se redujera; se generó una evolución en la producción con la adquisición de máquinas las cuales fueron manejadas por diferentes

trabajadores, generando diferentes emociones y satisfacciones en los trabajadores, lo que conllevó a aumentar su interés laboral.

Manene (2012) recuperado de Alarcón & Ramos (2020) indica que, la noción de motivación se ha examinado en varios momentos, los expertos han dado diversas manifestaciones de los factores que han tenido un impacto en el comportamiento de los ayudantes, incidiendo en su motivación o desmotivación.

Según lo indicado por Manene, se llega a la conclusión de que, el desear alcanzar un propósito, se convierte como el factor fundamental para la motivación, ocasionando que las personas expongan diversas acciones y conductas que producen un empuje con la intención de realizar de forma adecuada sus funciones asignadas e inclusive superar las expectativas.

Por su parte, Ramírez (2015) afirma que, para obtener un empleado sereno y conforme en su posición de trabajo, es vital aplicar diferentes procesos de motivación. Ello conlleva a brindar mejores beneficios a la organización, además de optimizar los procesos y, sobre todo, el ahorro de tiempo que se invierte en seleccionar y reclutar trabajadores nuevos, haciendo que, los recursos ahorrados pueden ser utilizados para la motivación respectiva del personal, permitiendo, además, generar la fidelización de los colaboradores.

Asimismo, al obtener resultados positivos, conlleva a la creación de una buena imagen de marca del talento humano; esta situación resulta ser provechosa para la empresa debido a que se tiene la oportunidad de mejorar el talento humano y sus procesos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

La presente investigación realizada ha sido de tipo aplicada, porque se enfocó en la búsqueda y la consolidación del conocimiento para su aplicación y, sobre todo, para el enriquecimiento del desarrollo tanto cultural como científico. (Esteban Nieto, 2018)

Además, presentó un enfoque cualitativo, porque permitió comprender la experiencia vivida por los trabajadores de la empresa Dismar SAC, enfocado desde su punto de vista, según lo indicado por Hernández et. al (2014).

Asimismo, se empleó el método etnográfico, ya que permitió distinguir los aspectos internos de la interacción de los individuos de estudio, debido a que analiza los fenómenos desde el enfoque de los participantes del entorno.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:

Para la presente investigación se ha considerado las siguientes categorías en base a los objetivos planteados:

3.2.1. Según la Variable: Motivación

- Categoría 01: Remuneración
Subcategorías:
 - Remuneración por Competencia
 - Retribución extra salarial

- Categoría 02: Reconocimiento social
Subcategorías:
 - Técnicas de motivación
 - Factores de motivación
 - Metas de Productividad
 - Incentivos de productividad

- Categoría 03: Desarrollo personal

Subcategorías:

- Aprendizaje Factores de motivación
- Superación
- Satisfacción
- Autonomía

3.2.2. Según la Variable: Condiciones Laborales

- Categoría 01: Beneficios

Subcategorías:

- Sistema de salud
- Bonificaciones
- Asignación familiar

- Categoría 02: Comunicación con los colaboradores

Subcategorías:

- Escucha activa
- Relaciones interpersonales

- Categoría 03: Seguridad Laboral

Subcategorías:

- Condiciones de Trabajo
- Prevención de accidentes

3.3. Escenario de estudio:

El escenario para realizar la investigación es la empresa Pesquera Dismar SAC, ubicado en Calle Los Laureles N° 311, distrito y provincia de Sechura, departamento de Piura - Perú, ya que se considera que es el lugar donde se puede obtener información relevante que ayude a cumplir los objetivos planteados en este estudio, además que el flujo de trabajo es continuo y se trabaja por áreas, el cual nos dará

facilidades de organizar por grupos y subgrupos.

Además, que es una de las empresas que más resalta al nivel de provincia y puede ser utilizado como modelo para el desarrollo de las demás.

3.4. Participantes:

Los participantes de este estudio son 200 personas contabilizando a todos los integrantes de la empresa pesquera Dismar SAC referidos a la alta gerencia y al personal de producción.

El personal de producción está comprendido por los colaboradores de todas las áreas mencionadas a continuación:

- Supervisor de Producción: Cumplen con la función de supervisar que el flujo del proceso sea de manera correcta.
- Abastecedores: Cumplen la función de abastecer las mesas con la materia prima.
- Saneamiento: Colaboradores encargados de mantener la limpieza durante el proceso.
- Desvalvadores: Colaboradores encargados de desvalvar la materia prima.
- Revisadores: Cumplen la función de descartar y revisar materias extrañas dentro del producto.
- Envasadores: Son aquellos colaboradores que envasan el producto en cajas.
- Embarcadores: Cumplen la función de embarcar el producto terminado.

Respecto a la muestra, el tamaño de muestra fue determinada a través de la siguiente fórmula:

$$\frac{(P)(Q) Z^2 (N)}{E^2 (N-1) + (P)(Q) Z^2}$$

Considerando:

- ✓ Nivel de Certeza, bajo la curva normal: $Z = 95\% \rightarrow 1.96$

- ✓ Probabilidad de éxito: $P = 0.5$
- ✓ Probabilidad de Fracaso: $Q = 0.5$
- ✓ Nivel de error: $E = 5\% \rightarrow 0.05$
- ✓ $N = 200$

$$\frac{(0.50)(0.50) 1.96^2 (200)}{0.05^2 (200 - 1) + (0.50)(0.50)1.96^2}$$

$$n = 132$$

Una vez obtenido el tamaño de muestra, se procedió a realizar el muestreo correspondiente. Se aplicó la encuesta a 132 trabajadores del área de producción de la empresa pesquera Dismar SAC, adicionalmente se encuestaron los 6 representantes de la alta gerencia.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para el desarrollo de la presente investigación, fue necesario aplicar la técnica de la encuesta, a través del instrumento cuestionario, con la finalidad de evaluar las variables condiciones laborales y motivación.

Se ha desarrollado dos cuestionarios, uno para aplicar a los trabajadores y otro para aplicar a la alta gerencia de la empresa pesquera Dismar SAC:

Datos generales de los cuestionarios:

Título: Cuestionario 01: Encuesta dirigida a la Alta Gerencia de Servicios Pesqueros Dismar SAC.

Cuestionario 02: Encuesta dirigida al Personal de Producción de Servicios Pesqueros Dismar SAC.

Autor(a): Ing. Candy Lucero Mesones

Procedencia: Sechura – Perú ,2021

Forma de administración: Individual

- Objetivo:** Identificar las características tanto de la Variable condiciones laborales como de la variable Motivación, del personal de la empresa Pesquera Dismar SAC.
- Duración:** Demandará de un tiempo aproximado de 10 a 15 minutos, de forma individual.
- Significación:** Los cuestionarios están referidos a determinar la relación entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores.
- Estructura:** El cuestionario 01 consta de 24 preguntas y el cuestionario 02 consta de 26 preguntas, ambos cuestionarios pueden ser respondidos según la escala de Likert:
- 1: Nunca
 - 2: Casi Nunca
 - 3: A veces
 - 4: Casi siempre
 - 5: Siempre

3.6. Procedimientos:

Para la recolección de los datos pertinentes para la investigación, fue necesario realizar los instrumentos adecuados, los cuales han sido sometidos a validación por el juicio de 3 expertos en el tema, y para demostrar la confiabilidad de los mismos, se aplicó una encuesta piloto para la obtención del coeficiente de Alfa de Cronbach.

Se aplicó el cuestionario 01 a los integrantes de la dirección o gerencia de la empresa y el cuestionario 02 a los trabajadores de las diferentes áreas de producción como: supervisión, abastecimiento, saneamiento, desvalvado, revisado, empaque y embarque.

La información que ha sido recopilada sobre la conducta de las variables condiciones laborales y motivación de los trabajadores de la empresa, se utilizaron

para el análisis descriptivo realizado a través de figuras estadísticas, tablas de frecuencia y porcentajes, acompañados de su respectiva interpretación, considerando los objetivos planteados en la investigación.

3.7. Rigor científico:

En primer lugar, para demostrar la validez de los cuestionarios, ambos cuestionarios han sido validados por juicio de tres expertos en el tema, los cuales evaluaron la pertinencia, relevancia y claridad de las preguntas planteadas con el fin de que se midan los indicadores correctamente.

Asimismo, para determinar la confiabilidad del cuestionario utilizado en el estudio, se aplicó una encuesta piloto a 50 trabajadores de la empresa pesquera Dismar SAC.

El coeficiente utilizado fue el Alfa de Cronbach, el cual según Palella & Martins (2012) debe ser mayor a 0.7.

Si el coeficiente se encuentra entre:

- 0.7 y 0.8: La confiabilidad es aceptable.
- 0.8 y 0.9: La confiabilidad es buena.
- 0.9 y 1: La confiabilidad es excelente.

Se determinó la confiabilidad de la encuesta piloto con ayuda del programa IBM SPSS Statistic, la cual arrojó un índice de Alfa de Cronbach para la variable motivación de 0.752 que se infiere como una confiabilidad aceptable y para la variable Condiciones laborales mostró un índice de 0.700 que se traduce, del mismo modo, en una confiabilidad aceptable. Asimismo, la encuesta piloto mostró un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.702 en su totalidad, lo que se pudo interpretar como una confiabilidad aceptable, de manera que se puede aplicar la encuesta al total de la muestra y obtener resultados confiables.

3.8. Método de análisis de la Información:

Para el análisis de la información, se utilizó una hoja de Excel, en la cual se codificó y categorizó la información de las variables para una mejor interpretación de los datos. Esta información fue exportada al programa IBM SPSS Statistics el cual fue utilizado para organizar la información en cuadros de frecuencia absoluta y porcentual, y gráficos de barras.

Asimismo, para hallar el grado de correlación entre las variables condiciones laborales y motivación, previamente se realizó el test de normalidad, luego se procedió a utilizar el coeficiente de correlación Rho de Spearman.

3.9. Aspectos Éticos:

En la investigación realizada, la obtención de los datos ha sido realizada con el permiso de la empresa, dando como condición de que esta información recolectada sea de total confidencialidad, respetando los criterios señalados por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo.

Esta investigación servirá para examinar y proponer mejoras a los procesos productivos de la empresa con la respectiva autorización del jefe de planta.

IV. RESULTADOS

4.1. Diagnóstico sobre las condiciones Laborales

Con el propósito de cumplir con los objetivos planteados; como objetivo específico 01 se ha propuesto conocer el estado actual de las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros Dismar SAC, para lo cual, se realizó un diagnóstico acerca de las dimensiones correspondientes a los beneficios, la comunicación con los empleados y la seguridad laboral que permitió analizar las condiciones laborales que presentaron los trabajadores.

Estos resultados se obtuvieron en base a las preguntas realizadas tanto a los mismos trabajadores como a la alta gerencia, los cuales, se muestran en la tabla 1.

Tabla 1

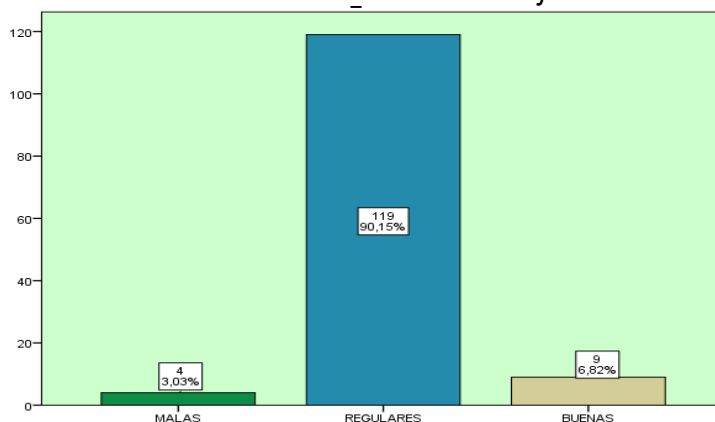
Condiciones laborales de los trabajadores

	Personal de producción	
	Frecuencia	%
MALAS	4	3,0
REGULARES	119	90,20
BUENAS	9	6,80
Total	132	100,0

Nota. Resultados en base a la encuesta aplicada

Figura 1

Condiciones laborales de los trabajadores



Nota. Resultados en base a la encuesta aplicada

Se evidencia que, del total de trabajadores de la empresa Dismar SAC, la mayoría que representa el 90,15% calificaron a las condiciones laborales como regulares; mientras que, el 6,82% indicaron que las condiciones laborales de la empresa son buenas, asimismo, sólo el 3,03% afirmaron que la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC ofrece malas condiciones laborales.

Estas condiciones laborales se vieron caracterizadas ante, la falta de prestaciones laborales adicionales a ley y beneficios que satisfagan las necesidades de los trabajadores, además de, la poca comunicación que existe entre los jefes y trabajadores de la empresa generando que las opiniones de los trabajadores no sean importantes al momento de tomar decisiones en la empresa, y sobre todo, que en cuanto a seguridad laboral, no se presten las condiciones adecuadas para que el trabajador realice un trabajo seguro.

4.2. Diagnóstico sobre la Motivación del personal

Como objetivo específico 02 se ha propuesto conocer el grado de motivación actual de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros Dismar SAC, para lo cual, se ha realizado un diagnóstico acerca de las dimensiones correspondientes a la remuneración, el reconocimiento social y desarrollo personal de los trabajadores.

Este diagnóstico permitió analizar al grado de motivación que presentaron los trabajadores al momento de ser encuestados y según las experiencias indicadas por ellos mismos, se puede deducir los siguientes niveles de motivación, que se muestran en la tabla 2:

Tabla 2

Motivación de los trabajadores

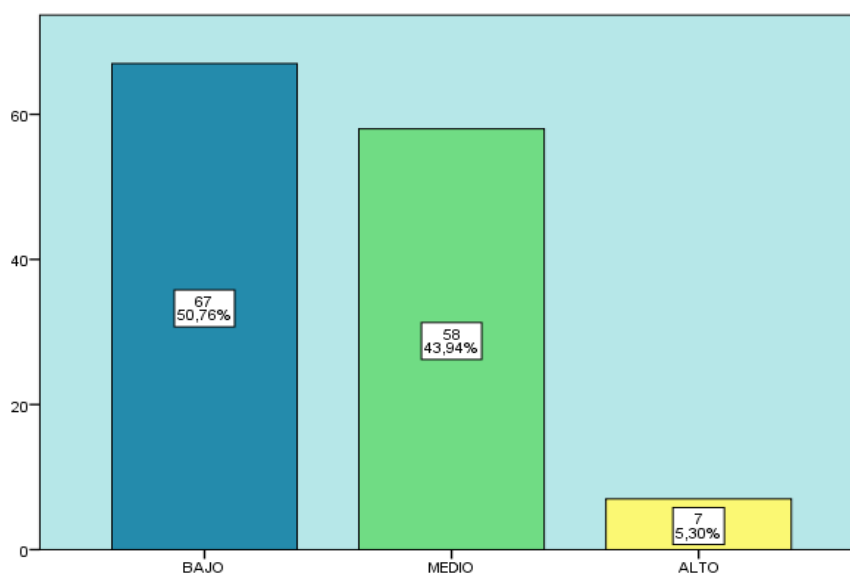
	Personal de producción	
	Frecuencia	%
BAJO	67	50,76
MEDIO	58	43,94
ALTO	7	5,30
Total	132	100,0

Nota. Resultados en base a la encuesta aplicada

Se evidencia que del total de trabajadores de la empresa Dismar SAC, la mayoría que representa el 50,76% presentan un nivel bajo de motivación laboral, mientras que, el 43,94% presentan un nivel medio de motivación, asimismo, sólo el 5,3% presentan un nivel alto de motivación laboral.

Figura 2

Motivación de los trabajadores



Nota. Resultados en base a la encuesta aplicada

La motivación de los trabajadores se ha caracterizado en base a las remuneraciones que no son justos en base al esfuerzo y trabajo que realizan, la no obtención de beneficios económicos o no económicos cuando alcanzan las metas de productividad, el no reconocimiento a los trabajadores por haber realizado un buen trabajo, y sobre todo que, no se brinda la oportunidad a los trabajadores de crecer profesionalmente.

4.3. Análisis de correlación entre las variables

Para poder contrastar el objetivo específico 3 planteado, respecto al grado de relación que existe entre las condiciones laborales y la motivación del personal, previamente se realizó una prueba de normalidad para determinar si los datos de las

variables presentan una distribución normal e identificar qué coeficiente de correlación poder utilizar.

4.3.1. Prueba de normalidad: Condiciones laborales

Tabla 3

Test de normalidad – Condiciones laborales

H₀: La distribución es normal

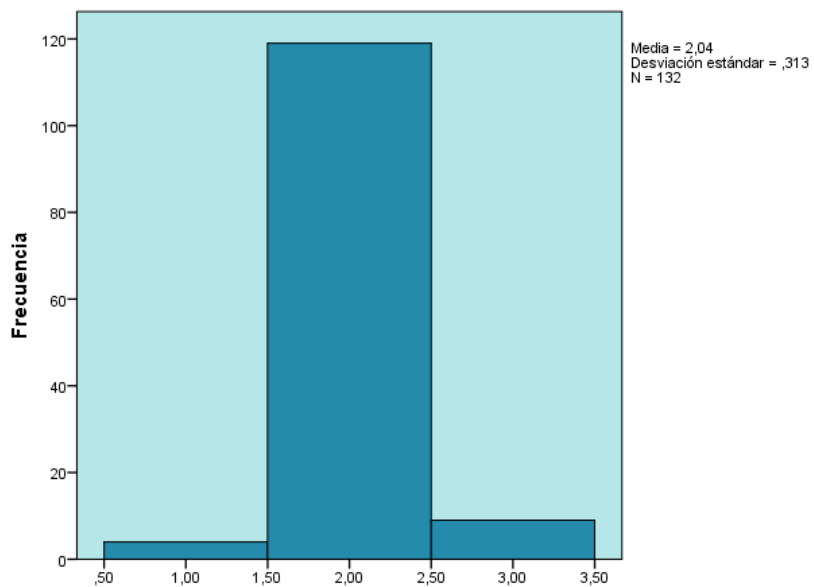
H₁: La distribución no es normal

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones Laborales	,480	132	,000	,414	132	,000

Nota. Resultados en base a la encuesta aplicada

Figura 3

Histograma – Condiciones laborales



Nota. Resultados en base a la encuesta aplicada

Se utiliza la Prueba de Kolmogórov-Smirnov debido a que la muestra con la que se trabajó es mayor a 50.

Evaluamos en base al nivel de significancia, así observamos que presenta un nivel de significancia de 0,00 que es menor al 5%, motivo por el cual, se rechaza H_0 , concluyendo que la distribución no es normal, así también, se trata de una variable no paramétrica, lo cual se verifica con el histograma que muestra la no normalidad de la distribución.

4.3.2. Prueba de normalidad: Motivación

Tabla 4

Test de Normalidad – Motivación

H_0 : La distribución es normal

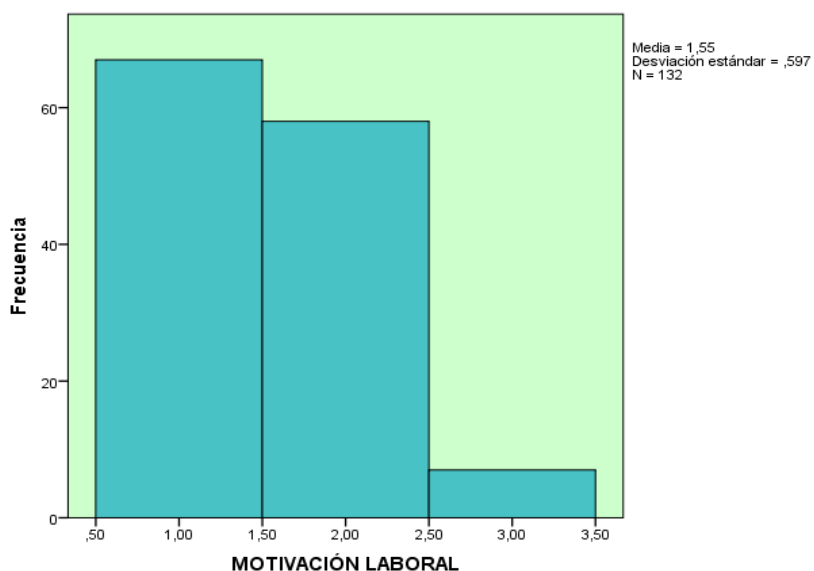
H_1 : La distribución no es normal

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación Laboral	,327	132	,000	,726	132	,000

Nota. Resultados en base a la encuesta aplicada

Figura 4

Histograma - Motivación



Nota. Resultados en base a la encuesta aplicada

Del mismo modo que la variable condiciones laborales, se evaluó en base al nivel de significancia, así observamos que presenta un nivel de significancia de 0,00 que es menor al 5%, motivo por el cual, se rechaza H_0 , concluyendo que la distribución no es normal, es decir se trata de una variable no paramétrica, esta información se verifica con el histograma, el cual nos muestra una distribución que no es normal.

4.3.3. Prueba de correlación

Se identificó que las variables condiciones laborales y motivación no tienen una distribución normal, es decir son no paramétricas, es por ello, que el mejor indicador para medir la correlación es el Rho de Spearman.

Tabla 5

Análisis de correlación

			Motivación	Condiciones Laborales
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,336**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	132	132
	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	,336**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	132	132

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota. Resultados en base a la encuesta aplicada

El análisis de correlación nos muestra que existe una correlación positiva y significativa entre las condiciones laborales y la motivación del personal; sin embargo, este grado de correlación es baja entre ambas variables, correspondiente al 33%.

En este sentido, se verifica que, si mejoran las condiciones laborales, entonces, el nivel de motivación en los trabajadores aumenta, por lo que se sugiere, prestar mayor énfasis a las condiciones laborales que ofrece la empresa, ya que se consideran un factor importante frente a la motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros Dismar SAC.

V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la presente investigación, coinciden con los resultados obtenidos por Alarcón, Gaytán, & Ruíz (2018), Vásquez (2020), Saldarriaga (2017), Anangonó (2021), Soriano et al. (2014), Sum (2015), Cubas (2016), Prisco y Salaiza (2014), Potosino (2018), Tirado (2017) y Córdova (2018), los cuales, en resumen llegan a la conclusión de que, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de una empresa, tiene una incidencia significativa y positiva en el nivel de motivación de los trabajadores.

De la encuesta realizada, a nivel general se puede deducir que, la empresa Servicios Pesqueros Dismar SAC no ofrece las condiciones laborales adecuadas a sus trabajadores, motivo por el cual, el grado de motivación de los mismos no está en un nivel óptimo, además que responde a la motivación recibida ya sea por parte de sus supervisores o de la alta gerencia.

En cuanto a los objetivos específicos de la investigación; el objetivo específico 1, se propone conocer el estado actual de las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC.

Las condiciones laborales evaluadas se han especifican en tres dimensiones, una dimensión referida a los beneficios, una segunda dimensión referida a la comunicación y la tercera dimensión referida a la seguridad laboral o clima laboral.

En este sentido, específicamente, a los beneficios, de la encuesta realizada a los trabajadores y a la alta gerencia, se pudo concluir que, los beneficios económicos que los trabajadores en algún momento han recibido por cumplir metas de productividad, no logran satisfacer sus necesidades básicas.

Asimismo, en cuanto a las prestaciones laborales de acuerdo a lo indicado por la Ley, se evidenció que, el plan de salud que brinda la empresa no es eficiente para los trabajadores ni para su familia, sumado a ello, la empresa no es accesible en cuanto al periodo de otorgamiento de vacaciones a sus trabajadores; generando,

muchas veces, molestias a sus colaboradores.

Por otra parte, también se logró identificar según lo manifestado por los trabajadores que, la empresa no otorga prestaciones laborales adicionales a las que indica la ley, como, por ejemplo, bonos para alimentación, transporte, gastos de movilidad, vales de combustible, etc. por lo que, en parte, esta situación genera que el personal no se encuentre motivado al momento de realizar sus actividades diarias.

Respecto a la dimensión de comunicación, se ha identificado que, los supervisores o jefes de grupo, muy pocas veces se preocupan por el bienestar de los trabajadores, lo que genera insatisfacción en el trabajador. En esta línea, los trabajadores, no se sienten “importantes” en la empresa, ya que aseguran que, sus opiniones o sugerencias casi nunca son escuchadas al momento de tomar decisiones para la empresa, generando desmotivación al realizar propuestas para mejorar la situación de la empresa.

Sin embargo, los trabajadores aseguran que, entre compañeros se fomenta la motivación para realizar un trabajo de calidad. En este sentido, sienten que la empresa, si fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores, lo que conlleva a mejorar en parte el nivel de motivación que sienten los trabajadores al realizar sus actividades diarias.

En la última dimensión de las condiciones laborales, referidas a la seguridad laboral, de acuerdo a la encuesta, se identificó que, casi nunca los trabajadores reciben los equipos, materiales y los implementos de seguridad necesarios para poder realizar un trabajo seguro, lo que genera un grado de desmotivación en los colaboradores. Sin embargo, se aseguró que, se realiza un buen mantenimiento a las maquinarias y herramientas que utilizan los trabajadores, lo que conlleva a que mejore, en parte su motivación, y se sientan un poco seguros ante desperfectos o fallas de las maquinarias que utilizan.

Respecto al objetivo específico 2, se indicó conocer el grado de motivación actual de los trabajadores los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros

DISMAR SAC. Para efectos de la investigación, la motivación se desglosó en tres dimensiones: Remuneración, Reconocimiento social y Desarrollo personal.

Específicamente, respecto a la remuneración, de la encuesta realizada a los trabajadores y a la alta gerencia, se pudo concluir que, el salario neto recibido por los trabajadores no es justo en base a su esfuerzo y trabajo, además que, la empresa no brinda incentivos económicos como bonos e incentivos no económicos como vales de descuento, vales para alimentación, etc. respecto al cumplimiento de las metas de productividad; por lo cual, los trabajadores no sienten una motivación previa que se vea remunerada en base al cumplimiento de las metas que coloca la empresa.

Respecto al reconocimiento social, de la encuesta realizada, se pudo concluir que, la empresa no realiza la elección del colaborador del mes, no reconoce ni elogia a los trabajadores por haber realizado un buen trabajo, además no reconoce el progreso de sus trabajadores, motivos por el cual, los trabajadores casi nunca se sienten con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo.

Estas respuestas, nos dejan un claro panorama sobre cómo es la situación actual de la empresa en lo que respecta al reconocimiento de los trabajadores que influye en la motivación laboral. En este sentido, la empresa, al no realizar el reconocimiento debido a sus trabajadores, corre el riesgo de contar con un personal desmotivado y sin ánimo de realizar sus labores, lo que influirá negativamente en el desempeño de éstos y sobre todo en la productividad de la empresa.

Por otro parte, respecto al desarrollo personal, se pudo concluir que, la empresa no ofrece algún plan de formación para los trabajadores brindando la oportunidad de que puedan crecer profesionalmente dentro de la empresa.

Además, los supervisores y jefes no motivan a los trabajadores a desarrollarse personal y profesionalmente; sin embargo, entre compañeros, si reciben la motivación necesaria para crecer dentro de la empresa. Asimismo, los trabajadores piensan que ni, aunque realicen un buen trabajo se les otorgará la posibilidad de progresar o crecer tanto personalmente como profesionalmente; es por este motivo que, sienten que, las

tareas o funciones que realizan casi nunca les motivan y les permiten desarrollarse profesionalmente.

Esta situación se podría volver crucial y negativa para la empresa, ya que se ha demostrado que no cuenta con un personal motivado a alcanzar las metas de productividad de la empresa por lo que la productividad se torna baja. Asimismo, un personal que no está motivado en realizar sus funciones, aumenta la probabilidad de incurrir en absentismo, lo que generaría un alto índice de rotación de personal, no permitiendo la especialización de sus trabajadores en ciertas funciones, conllevando también a tener baja productividad. Lo que se volvería un “círculo vicioso” que genera consecuencias negativas para la empresa.

Y, por último, considerando el objetivo específico 3, se realizó un análisis de correlación para determinar el grado de relación existente entre las variables Condiciones laborales y motivación de los trabajadores.

El análisis de correlación nos mostró que entre la variable Condiciones laborales y motivación de los trabajadores, existe una relación positiva y significativa del 33%, indicando que si una variable, aumenta, por ende, la otra también aumentará.

Este resultado va en línea a los resultados obtenidos por Vásquez (2020), quien demostró que, existe una relación positiva y significativa de 83% entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores de la Gerencia Territorial Bajo Mayo, concluyendo que, una mejora de las condiciones laborales, incrementará la motivación de los trabajadores.

Los resultados también van acordes a lo encontrado por Saldarriaga (2017) quien obtuvo el 84.69% de éxito en la estimación de la variable dicotómica; concluyendo que, sí existe un efecto positivo de las condiciones laborales hacia la satisfacción laboral de los trabajadores de Aptus.

Por su parte, Anangonó (2021) en su investigación realizada, también encontró que, existe una correlación positiva, baja pero significativa de 39% entre la variable

motivación académica y las condiciones laborales de los docentes de la U.E “Matilde Hidalgo de Procel”.

Los resultados de Anangón (2021) son muy parecidos a los encontrados en la presente investigación, ya que ambos encontraron una correlación positiva, baja pero significativa entre el 33 y 39% entre las condiciones laborales y la motivación, utilizando el Rho de Spearman para el análisis de correlación correspondiente, ya que se trataba de pruebas no paramétricas.

En resumen, la investigación puede concluir que, en la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC, los trabajadores no cuentan con las condiciones laborales adecuadas para realizar sus labores, motivo por el cual, no se encuentran lo suficientemente motivados para realizar sus actividades encomendadas. En esta línea, los resultados obtenidos, van acorde con Alarcón, Gaytán, & Ruíz (2018) quien encontró que, los indicadores demostraron que las condiciones laborales de los maestros no son adecuadas lo que influye de manera negativa en la satisfacción laboral de los maestros.

Del mismo modo, Cubas (2016) llegó a la conclusión de que el personal que trabaja en la IE ADEU de Deportivo S.A.C no presenta una motivación laboral adecuada que les permita poder ejercer sus funciones y realizar sus actividades debidamente.

El resultado obtenido por la investigación respecto a la motivación, específicamente sobre la influencia del desarrollo personal y al reconocimiento social, nos muestran que, los trabajadores no esperan ser reconocidos ante la empresa y tampoco esperan poder desarrollarse dentro de la empresa, sino solamente están trabajando y cumpliendo sus funciones para poder obtener un salario que les permita satisfacer sus necesidades y las de su familia, en el caso de los jefes de hogar; por lo que, los trabajadores le dan mayor relevancia a la remuneración que a otras condiciones laborales que los puedan motivar para el cumplimiento de sus labores.

Asimismo, se evidenció que del total de trabajadores de la empresa Dismar SAC, la mayoría que representa el 50,76% presentan un nivel bajo de motivación laboral, mientras que, el 43,94% presentan un nivel medio de motivación, asimismo, sólo el 5,3% presentan un nivel alto de motivación laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Las condiciones laborales que presentan actualmente los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC, no están siendo las adecuadas ni las suficientes para permitir mejorar el nivel de motivación laboral de los trabajadores. Esta situación debe ser considerada urgentemente por la gerencia, ya que, se identificó según los análisis realizados que, las condiciones laborales tienen una relación positiva y significativa con el nivel de motivación del personal, con lo cual, si una variable aumenta, entonces también aumenta la otra variable.
2. Respecto a la situación actual de las condiciones laborales, se logró evidenciar que del total de los trabajadores de la empresa Dismar SAC, la mayoría que representa el 90,15% calificaron a las condiciones laborales como regulares; mientras que, el 6,82% indicaron que las condiciones laborales de la empresa son buenas, asimismo, sólo el 3,03% afirmaron que la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC ofrece malas condiciones laborales. Estas condiciones laborales se vieron caracterizadas ante, la falta de prestaciones laborales adicionales a ley y beneficios que satisfagan las necesidades de los trabajadores, además de, la poca comunicación que existe entre los jefes y trabajadores de la empresa generando que las opiniones de los trabajadores no sean importantes al momento de tomar decisiones en la empresa, y sobre todo, que en cuanto a seguridad laboral, no se presten las condiciones adecuadas para que el trabajador realice un trabajo seguro.
3. En cuanto a la situación actual de la motivación de los trabajadores, se evidenció que del total de trabajadores de la empresa Dismar SAC, la mayoría que representa el 50,76% presentan un nivel bajo de motivación laboral, mientras que, el 43,94% presentan un nivel medio de motivación, asimismo, sólo el 5,3% presentan un nivel alto de motivación laboral. Y ello se caracteriza en base a las remuneraciones que no son justos en base al esfuerzo y trabajo

que realizan, la no obtención de beneficios económicos o no económicos cuando alcanzan las metas de productividad, el no reconocimiento a los trabajadores por haber realizado un buen trabajo, y sobre todo que, no se brinda la oportunidad a los trabajadores de crecer profesionalmente.

4. Se verificó que las condiciones laborales se relacionan de manera positiva y significativa con el nivel de motivación de los trabajadores, lo que permitió afirmar que, si se presentan mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores, entonces se reflejará un aumento de la motivación laboral de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC.

VII. RECOMENDACIONES

- La investigación realizada permite recomendar en primer lugar, a la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC, que debe promover y fortalecer la motivación laboral en sus trabajadores, a través de una mejora en sus condiciones laborales.
- Se recomienda a la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC planificar la posibilidad de implementar un programa que otorgue beneficios económicos y no económicos a los trabajadores cuando éstos alcancen las metas de productividad establecidas por la empresa, lo que permitirá que los trabajadores se sientan motivados y realicen sus funciones con mayor entusiasmo. Además de, incentivar al trabajador a través de prestaciones laborales que no contempla la ley, como vales de alimentación, transporte, combustibles, etc.
- Se sugiere que, los supervisores y/o jefes tengan mayor comunicación con el personal y los motiven a desarrollarse personal y profesionalmente. Y, sobre todo, que las opiniones y sugerencias que éstos indiquen, sean consideradas por la alta gerencia al momento de tomar decisiones para la empresa.
- Se recomienda compartir la información obtenida por la presente investigación, con la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC, sobre todo con la Alta Gerencia y encargados de Recursos Humanos, con la finalidad de que utilicen estos resultados como una herramienta que les permita mejorar en cuanto al fortalecimiento de las condiciones laborales y la motivación de su personal que conllevará a obtener mejores beneficios para la misma empresa.

REFERENCIAS

- Alarcón, Y., & Ramos, M. (2020). *La motivación laboral de los empleados de la empresa Imapar Panamá, Ciudad de Panamá*. Proyecto de trabajo para optar el grado de licenciatura en administración de empresas con énfasis en relaciones laborales y recursos humanos. Universidad Nacional de ciencia y Tecnología. Obtenido de <http://www.idi-unicyt.org/wp-content/uploads/2020/09/TG-YANETH-ALARC%C3%93N-Y-MARISEL-RAMOS-Agosto-2020.pdf>
- Alvarado, A., & Mejía, P. (2015). *Compromiso organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaráz Ancash 2014* (Universidad Cesar Vallejo ed.). Lima Norte. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/4613>
- Andrade, H. (2011). *Cambio o fuera: Dirigir en el siglo XXI*. Ciudad de México: Palibrio. (Pág. 28). doi:1463300204, 9781463300203
- Ayce LaboryTax. (abril de 2019). *Las 7 técnicas de motivación laboral que impulsan la satisfacción de los empleados*. Obtenido de <https://www.aycelaborytax.com/blog/7-tecnicas-de-motivacion-laboral/>
- Bizneo Blog. (2021). *Motivación laboral: el secreto de la productividad empresarial*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/>
- Castillo, N. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. Lima: Tesis para optar por el título profesional de Licenciada en Psicología. Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5431/CAS_TILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Córdova, K. (2018). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores del Ceticos Paita*. Tesis para optar título profesional, Universidad Nacional de Piura, Piura. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1426/ADM-COR-COR-2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- Adeu Deportivo SAC - Chiclayo*. Tesis para optar título profesional de Licenciada en Administración. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1>
- Esteban Nieto, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Universidad Santo Domingo de Guzmán. Repositorio UNISDG-Institucional. Obtenido de <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Fuentes Navarro, S. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad*. Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, Quetzaltenango. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesis/2012/05/43/Fuentes-Silvia.pdf>
- García, V. (2012). *La motivación laboral, Estudio descriptivo de algunas variables*. Tesis para obtener grado en Relaciones laborales y Recursos humanos. Universidad de Valladolid. Obtenido de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf;jsessionid=45D35FCE97041BE5B8698D5C74BCFB22?sequence=1>
- Guevara, P. (2016). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6 ed.). Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Mino, E. (2014). *Correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de Parrillar Marakos*. Tesis para optar título profesional, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Chiclayo, Perú. Obtenido de https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/108/1/TL_Mino_Perez_EdgardoMauricio.pdf

- Pisconti, G. (2014). *Motivación y clima laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Ugel 03*. Lima, Perú: Tesis para optar título profesional. Instituto Científico Tecnológico del Ejército Gral. Div. Edgardo Mercado Jarrín. Obtenido de <https://prezi.com/ex3wqx5pgl4g/motivacion-y-clima-laboral-de-los-docentes-de-las-instituciones-educativas-de-la-ugel-03/>
- Potosino, G. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima -2017*. Tesis para optar el título profesional de Licenciada, Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Lima, Perú. Obtenido de <https://docplayer.es/108649554-Facultad-de-administracion-y-negocios-administracion-de-empresas-tesis-bachiller.html>
- Prisco Cortéz, X., & Salaiza Lizárraga, F. (2014). *Relación entre el clima laboral y la motivación del personal en una secundaria pública*. Congreso Internacional de Contaduría, Ciudad Universitaria, México D. F. Obtenido de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/E13.pdf>
- Soriano, E., Flores, H., & Rodríguez, M. (2014). *El impacto de la motivación en el desempeño laboral de los empleados de la Institución Financiera BAC, Honduras, Agencia Torre BAC*. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Obtenido de <https://docplayer.es/34980900-El-impacto-de-la-motivacion-en-el-desempeno-laboral-de-los-empleados-de-la-institucion-financiera-bac-honduras-agencia-torre-bac.html>
- Sum, M. (2015). *Motivación y desempeño laboral*. Tesis de grado. Estudio realizado con el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>
- Taylor, S., & Bodgan, R. (1989). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. España: Ediciones Paidós Ibérica SA. Obtenido de <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2011/12/Introduccion-a-metodos-cualitativos-de-investigaci%C3%B3n-Taylor-y-Bogdan.-344-pags-pdf.pdf>
- Tirado, V. (2017). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Betoscar Servis EIRL de la ciudad de Cajamarca*,

2016. Tesis para optar grado de Maestro, Universidad Nacional de Cajamarca, Cajamarca. Obtenido de

<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/1040/RELACI%C3%93N%20ENTRE%20EL%20CLIMA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20LA%20SATISFACCI%C3%93N%20LABORAL%20DE%20LOS%20TRABAJADORES%20DE%20LA%20EMPRES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Vargas, L. (2015). *Influencia de la satisfacción laboral en el clima organizacional en la I.E Sara Antonieta Bullón- Lambayeque*. Tesis para optar título de Licenciado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Lambayeque, Chiclayo, Perú. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/92/TL_Vargas_PardoLuzMariadelRosario.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de Categorización de variables

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS GENERALES	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Condiciones Laborales y motivación del personal de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC	En Servicios pesqueros DISMAR S.A.C, se ha identificado que, tanto personal administrativo como personal de producción, no realizan con eficiencia y esmero su trabajo, y esto se debe a que no sienten la motivación suficiente para hacerlo debido a las condiciones laborales que presentan, lo que trae como consecuencia que no se cuente con un personal productivo y competente que genere mejoras en la empresa.	¿Las condiciones laborales actuales están relacionadas con el grado de motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC en el año 2021?	Comprobar si existe relación entre las condiciones laborales actuales y la motivación del personal de Servicios Pesqueros DISMAR SAC, Sechura – Piura	<p>Conocer el estado actual de las condiciones laborales de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC- Sechura – Piura</p> <p>Conocer el grado de motivación actual de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC- Sechura – Piura</p> <p>Determinar el grado de relación que existe entre las condiciones laborales y la motivación de los trabajadores de la empresa Servicios Pesqueros DISMAR SAC Sechura – Piura</p>	Variable Dependiente Motivación	Remuneración	Remuneración por Competencia Retribución extra salarial
						Reconocimiento Social	Técnicas de motivación Factores de motivación Metas de Productividad Incentivos de productividad
						Desarrollo personal	Autonomía Superación Satisfacción Aprendizaje
						Beneficios	Bonificaciones Sistema integral de salud Asignación familiar
					Variable Independiente Condiciones Laborales	Comunicación con los colaboradores	Relaciones interpersonales Escucha activa Condiciones de Trabajo
						Seguridad laboral	Prevención de accidentes

Anexo 2 Instrumentos de recolección de datos.

Cuestionario 01

**Encuesta dirigida a la Alta Gerencia de Servicios Pesqueros
Dismar SAC**

Buenos días (tardes), con fines académicos, me encuentro realizando este cuestionario con el objetivo de analizar cómo está actualmente la motivación y rendimiento laboral en Servicios pesqueros Dismar SAC.



INSTRUCCIONES:

Estimado (a) te invitamos a participar de esta encuesta, es de carácter anónimo. Marca con un aspa (x) la respuesta que se aproxima a tu forma de pensar, según la escala siguiente:

1: Nunca, 2: Casi Nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre

CUESTIONARIO 01		Escala				
Motivación		1	2	3	4	5
Remuneración						
1	¿El salario neto recibido por los trabajadores es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
2	¿La empresa brinda plan de incentivos económicos y no económicos a los trabajadores?					
Reconocimiento social						
3	¿La empresa realiza la elección del colaborador del mes?					
4	¿La empresa reconoce o elogia a los trabajadores por hacer un buen trabajo?					
5	¿La empresa reconoce el progreso de los trabajadores?					
6	¿La empresa motiva a los trabajadores a realizar un buen trabajo?					
Desarrollo personal						
7	¿Se siguen los lineamientos para las estrategias de Selección de Personal?					
8	Según el desempeño del empleado, ¿qué tan probable es que los recomiende para una oportunidad de crecimiento en la organización?					
9	¿La empresa estimula el desarrollo de los trabajadores?					
10	¿La empresa motiva a los trabajadores a alcanzar las metas de productividad?					
11	¿La motivación de sus empleados genera un efecto positivo en la productividad de la empresa?					
Condiciones Laborales						
Beneficios						
12	¿La empresa brinda beneficios económicos que satisfacen las necesidades básicas de sus trabajadores?					
13	¿La empresa brinda a los trabajadores prestaciones laborales adicionales a las de ley?					
14	¿La empresa es accesible en cuanto a la época en la que se otorga el periodo vacacional de sus trabajadores?					

15	¿La empresa brinda un plan de salud eficiente para los trabajadores y su familia?					
Comunicación con los empleados						
16	¿Los supervisores o jefes se preocupan por el bienestar de sus trabajadores?					
17	¿La empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado, teniendo las mismas cierta influencia en la toma de decisiones?					
18	¿El personal se encuentra identificado con la misión, visión y objetivos de la empresa?					
19	¿La empresa aplica estrategias de motivación hacia el personal?					
20	¿Se realizan círculos de calidad para el mejoramiento de las tareas de trabajo y fomento de compañerismo?					
Seguridad laboral						
21	¿La empresa entrega los materiales y el equipo necesario (Epps) a los trabajadores para realizar sus actividades?					
22	¿Considera que el ambiente de trabajo de la empresa es propicio para desarrollo de tareas del trabajador?					
23	¿Existe algún tipo de control en cuanto al ambiente físico dentro de la empresa?					
24	¿La empresa realiza los mantenimientos respectivos para las maquinarias y herramientas que utilizan los trabajadores?					

Cuestionario 02

Encuesta dirigida Al personal de producción de Servicios Pesqueros Dismar SAC

Buenos días (tardes), con fines académicos, me encuentro realizando este cuestionario con el objetivo de analizar cómo está actualmente la motivación y rendimiento laboral en Servicios pesqueros Dismar SAC.



INSTRUCCIONES:

Estimado (a) te invitamos a participar de esta encuesta, es de carácter anónimo. Marca con un aspa (x) la respuesta que se aproxima a tu forma de pensar, según la escala siguiente:

1: Nunca, 2: Casi Nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre

CUESTIONARIO 02		Escala				
Motivación		1	2	3	4	5
Remuneración						
1	¿Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?					
2	¿La empresa brinda plan de incentivos económicos y no económicos a los trabajadores?					
3	¿Recibe incentivos económicos (Bonos) de acuerdo a su productividad o cumplimiento de metas?					
4	¿Recibe incentivos no económicos (Vales de descuento, alimentación, etc.) de acuerdo a su productividad o cumplimiento de metas?					
Reconocimiento social						
5	¿La empresa realiza la elección del colaborador del mes?					
6	¿Has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?					
7	¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?					
8	¿En los últimos tres meses alguien habló sobre tu progreso?					
Desarrollo personal						
9	¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?					
10	¿Tus jefes o compañeros de trabajo te motivan a desarrollarte profesionalmente?					
11	¿La empresa ofrece algún plan de formación para los trabajadores brindando la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa?					
12	¿Cree que realizando un buen trabajo tiene la posibilidad de progresar y crecer profesionalmente dentro de la empresa?					
13	Se encuentra usted motivado a alcanzar las metas de productividad de la empresa					
Condiciones Laborales						
Beneficios						
14	¿Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?					
15	¿Cuenta la empresa con prestaciones laborales adicionales a las					

	de ley?					
16	Respecto al período vacacional, ¿cree que en la empresa son accesibles en cuanto a la época en la que se otorgan las mismas?					
17	¿Considera que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia?					
Comunicación con los empleados						
18	¿Tu supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por tí como persona?					
19	¿Considera que la empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado, teniendo las mismas cierta influencia en la toma de decisiones?					
20	¿La misión o propósito de la empresa le hacen sentir que su trabajo es importante?					
21	¿Tus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?					
22	¿Cree que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?					
Seguridad laboral						
23	¿Cuentas con los materiales y el equipo necesario para hacer tu trabajo?					
24	¿Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas?					
25	¿Existe algún tipo de control en cuanto al ambiente físico dentro de la empresa?					
26	¿Existe un buen mantenimiento para la maquinaria y herramienta que utilizas?					

Anexo 3 *Fichas de Validación de instrumentos, por juicio de expertos*

Ficha de validación, Experto 01

Ficha de Validación de Instrumento: Encuesta dirigida a la Alta Gerencia de Servicios Pesqueros Dismar SAC, mediante criterio de expertos

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						SUGERENCIAS
			PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación	Remuneración	¿El salario neto recibido por los trabajadores es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	X		X		X		
		¿La empresa brinda plan de incentivos económicos y no económicos a los trabajadores?	X		X		X		
	Reconocimiento social	¿La empresa realiza la elección del colaborador del mes?	X		X		X		
		¿La empresa reconoce o elogia a los trabajadores por hacer un buen trabajo?	X		X		X		
		¿La empresa reconoce el progreso de los trabajadores?	X		X		X		
		¿La empresa motiva a los trabajadores a realizar un buen trabajo?	X		X		X		
	Desarrollo personal	¿Se siguen los lineamientos para las estrategias de Selección de Personal?	X		X		X		
		Según el desempeño del empleado, ¿qué tan probable es que los recomiende para una oportunidad de crecimiento en la organización?	X		X		X		
		¿La empresa estimula el desarrollo de los trabajadores?	X		X		X		
		¿La empresa motiva a los trabajadores a alcanzar las metas de productividad?	X		X		X		
		¿La motivación de sus empleados genera un efecto positivo en la productividad de la empresa?	X		X		X		
	Condiciones Laborales	Beneficios	¿La empresa brinda beneficios económicos que satisfacen las necesidades básicas de sus trabajadores?	X		X		X	
¿La empresa brinda a los trabajadores prestaciones laborales adicionales a las de ley?			X		X		X		
¿La empresa es accesible en cuanto a la época en la que se otorga el periodo vacacional de sus trabajadores?			X		X		X		

	¿La empresa brinda un plan de salud eficiente para los trabajadores y su familia?	X		X		X		
Comunicación con los empleados	¿Los supervisores o jefes se preocupan por el bienestar de sus trabajadores?	X		X		X		
	¿La empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado, teniendo las mismas cierta influencia en la toma de decisiones?	X		X		X		
	¿El personal se encuentra identificado con la misión, visión y objetivos de la empresa?	X		X		X		
	¿La empresa aplica estrategias de motivación hacia el personal?	X		X		X		
	¿Se realizan círculos de calidad para el mejoramiento de las tareas de trabajo y fomento de compañerismo?	X		X		X		
Seguridad laboral	¿La empresa entrega los materiales y el equipo necesario (Epps) a los trabajadores para realizar sus actividades?	X		X		X		
	¿Considera que el ambiente de trabajo de la empresa es propicio para desarrollo de tareas del trabajador?	X		X		X		
	¿Existe algún tipo de control en cuanto al ambiente físico dentro de la empresa?	X		X		X		
	¿La empresa realiza los mantenimientos respectivos para las maquinarias y herramientas que utilizan los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Matos Carrasco, José Luis

DNI del juez validador: 18149567

Especialidad del juez validador: Estrategia

Firma y sello:

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Ficha de Validación de Instrumento: Encuesta dirigida al personal de producción de Servicios Pesqueros Dismar SAC, mediante criterio de expertos

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACION						SUGERENCIAS
			PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación	Remuneración	¿Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	X		X		X		
		¿La empresa brinda plan de incentivos económicos y no económicos a los trabajadores?	X		X		X		
		¿Recibe incentivos económicos (Bonos) de acuerdo a su productividad o cumplimiento de metas?	X		X		X		
		¿Recibe incentivos no económicos (Vales de descuento, alimentación, etc.) de acuerdo a su productividad o cumplimiento de metas?	X		X		X		
	Reconocimiento social	¿La empresa realiza la elección del colaborador del mes?	X		X		X		
		¿Has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	X		X		X		
		¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	X		X		X		
		¿En los últimos tres meses alguien habló sobre tu progreso?	X		X		X		
	Desarrollo personal	¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?	X		X		X		
		¿Tus jefes o compañeros de trabajo te motivan a desarrollarte profesionalmente?	X		X		X		
		¿La empresa ofrece algún plan de formación para los trabajadores brindando la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa?	X		X		X		
		¿Cree que realizando un buen trabajo tiene la posibilidad de progresar y crecer profesionalmente dentro de la empresa?	X		X		X		
		Se encuentra usted motivado a alcanzar las metas de productividad de la empresa	X		X		X		
Condiciones Laborales	Beneficios	¿Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?	X		X		X		
		¿Cuenta la empresa con prestaciones laborales adicionales a las de ley?	X		X		X		

	Respecto al período vacacional, ¿cree que en la empresa son accesibles en cuanto a la época en la que se otorgan las mismas?	X		X		X		
	¿Considera que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia?	X		X		X		
Comunicación con los empleados	¿Tu supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por ti como persona?	X		X		X		
	¿Considera que la empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado, teniendo las mismas cierta influencia en la toma de decisiones?	X		X		X		
	¿La misión o propósito de la empresa le hacen sentir que su trabajo es importante?	X		X		X		
	¿Tus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?	X		X		X		
	¿Cree que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	X		X		X		
Seguridad laboral	¿Cuentas con los materiales y el equipo necesario para hacer tu trabajo?	X		X		X		
	¿Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas?	X		X		X		
	¿Existe algún tipo de control en cuanto al ambiente físico dentro de la empresa?	X		X		X		
	¿Existe un buen mantenimiento para la maquinaria y herramienta que utilizas?	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Matos Carrasco, José Luis

DNI del juez validador: 18149567

Especialidad del juez validador: Estrategia

Firma y sello:

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Ficha de validación, Experto 02

Ficha de Validación de Instrumento: Encuesta dirigida a la Alta Gerencia de Servicios Pesqueros Dismar SAC, mediante criterio de expertos

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						SUGERENCIAS
			PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación	Remuneración	¿El salario neto recibido por los trabajadores es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	X		X		X		
		¿La empresa brinda plan de incentivos económicos y no económicos a los trabajadores?	X		X		X		
	Reconocimiento social	¿La empresa realiza la elección del colaborador del mes?	X		X		X		
		¿La empresa reconoce o elogia a los trabajadores por hacer un buen trabajo?	X		X		X		
		¿La empresa reconoce el progreso de los trabajadores?	X		X		X		
		¿La empresa motiva a los trabajadores a realizar un buen trabajo?	X		X		X		
	Desarrollo personal	¿Se siguen los lineamientos para las estrategias de Selección de Personal?	X		X		X		
		Según el desempeño del empleado, ¿qué tan probable es que los recomiende para una oportunidad de crecimiento en la organización?	X		X		X		
		¿La empresa estimula el desarrollo de los trabajadores?	X		X		X		
		¿La empresa motiva a los trabajadores a alcanzar las metas de productividad?	X		X		X		
¿La motivación de sus empleados genera un efecto positivo en la productividad de la empresa?		X		X		X			
Condiciones Laborales	Beneficios	¿La empresa brinda beneficios económicos que satisfacen las necesidades básicas de sus trabajadores?	X		X		X		
		¿La empresa brinda a los trabajadores prestaciones laborales adicionales a las de ley?	X		X		X		
		¿La empresa es accesible en cuanto a la época en la que se otorga el periodo vacacional de sus trabajadores?	X		X		X		

		¿La empresa brinda un plan de salud eficiente para los trabajadores y su familia?	X		X		X		
	Comunicación con los empleados	¿Los supervisores o jefes se preocupan por el bienestar de sus trabajadores?	X		X		X		
		¿La empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado, teniendo las mismas cierta influencia en la toma de decisiones?	X		X		X		
		¿El personal se encuentra identificado con la misión, visión y objetivos de la empresa?	X		X		X		
		¿La empresa aplica estrategias de motivación hacia el personal?	X		X		X		
		¿Se realizan círculos de calidad para el mejoramiento de las tareas de trabajo y fomento de compañerismo?	X		X		X		
		Seguridad laboral	¿La empresa entrega los materiales y el equipo necesario (Epps) a los trabajadores para realizar sus actividades?	X		X		X	
	¿Considera que el ambiente de trabajo de la empresa es propicio para desarrollo de tareas del trabajador?		X		X		X		
	¿Existe algún tipo de control en cuanto al ambiente físico dentro de la empresa?		X		X		X		
	¿La empresa realiza los mantenimientos respectivos para las maquinarias y herramientas que utilizan los trabajadores?		X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Olórtiga Córdor Lucio Wilfredo

DNI del juez validador: 17808640

Especialidad del juez validador: Economista, con el grado de doctor

Firma y sello:

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Ficha de Validación de Instrumento: Encuesta dirigida al personal de producción de Servicios Pesqueros Dismar SAC, mediante criterio de expertos

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						SUGERENCIAS	
			PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Motivación	Remuneración	¿Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	X		X		X			
		¿La empresa brinda plan de incentivos económicos y no económicos a los trabajadores?	X		X		X			
		¿Recibe incentivos económicos (Bonos)?	X		X		X			
		¿Recibe incentivos no económicos (Vales de descuento, alimentación, etc.)?	X		X		X			
	Reconocimiento social	¿La empresa realiza la elección del colaborador del mes?	X		X		X			
		¿Has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	X		X		X			
		¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	X		X		X			
		¿En los últimos seis meses alguien habló sobre tu progreso?	X		X		X			
	Desarrollo personal	¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?	X		X		X			
		¿Tus jefes o compañeros de trabajo te motivan a desarrollarte profesionalmente?	X		X		X			
		¿La empresa ofrece algún plan de formación para los trabajadores brindando la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa?	X		X		X			
		¿Cree que realizando un buen trabajo tiene la posibilidad de progresar y crecer profesionalmente dentro de la empresa?	X		X		X			
		Se encuentra usted motivado a alcanzar las metas de productividad de la empresa	X		X		X			
	Condiciones Laborales	Beneficios	¿Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?	X		X		X		
			¿Cuenta la empresa con prestaciones laborales adicionales a las de ley?	X		X		X		

		Respecto al período vacacional, ¿cree que en la empresa son accesibles en cuanto a la época en la que se otorgan las mismas?	X		X		X		
		¿Considera que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia?	X		X		X		
	Comunicación con los empleados	¿Tu supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por tí como persona?	X		X		X		
		¿Considera que la empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado, teniendo las mismas cierta influencia en la toma de decisiones?	X		X		X		
		¿La misión o propósito de la empresa le hacen sentir que su trabajo es importante?	X		X		X		
		¿Tus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?	X		X		X		
		¿Cree que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	X		X		X		
	Seguridad laboral	¿Cuentas con los materiales y el equipo necesario para hacer tu trabajo?	X		X		X		
		¿Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas?	X		X		X		
		¿Existe algún tipo de control en cuanto al ambiente físico dentro de la empresa?	X		X		X		
		¿Existe un buen mantenimiento para la maquinaria y herramienta que utilizas?	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Olórtiga Cóndor Lucio Wilfredo

DNI del juez validador: 17808640

Especialidad del juez validador: Economista, con grado académico de Doctor

Firma y sello:

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Ficha de validación, Experto 03

Ficha de Validación de Instrumento: Encuesta dirigida a la Alta Gerencia de Servicios Pesqueros Dismar SAC, mediante criterio de expertos

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						SUGERENCIAS
			PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD		
			SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Motivación	Remuneración	¿El salario neto recibido por los trabajadores es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	X		X		x		
		¿La empresa brinda plan de incentivos económicos y no económicos a los trabajadores?	X		X		X		
	Reconocimiento social	¿La empresa realiza la elección del colaborador del mes?	X		X		X		
		¿La empresa reconoce o elogia a los trabajadores por hacer un buen trabajo?	X		X		X		
		¿La empresa reconoce el progreso de los trabajadores?	X		X		X		
		¿La empresa identifica a los trabajadores que realizan un buen trabajo?	x		x		x		
	Desarrollo personal	¿Se siguen los lineamientos para las estrategias de Selección de Personal?	X		X		X		
		Según el desempeño del empleado, ¿qué tan probable es que los recomiende para una oportunidad de crecimiento en la organización?	X		X		X		
		¿La empresa estimula el desarrollo de los trabajadores?	X		X		X		
		¿La empresa motiva a los trabajadores a alcanzar las metas de productividad?	X		X		X		
		¿La motivación de sus empleados genera un efecto positivo en la productividad de la empresa?	X		X		X		
	Condiciones Laborales	Beneficios	¿La empresa brinda beneficios económicos que satisfacen las necesidades básicas de sus trabajadores?	X		X		X	
¿La empresa brinda a los trabajadores prestaciones laborales adicionales a las de ley?			X		X		X		
¿La empresa es accesible en cuanto a la época en la que se otorga el periodo vacacional de sus trabajadores?			X		X		X		

	¿La empresa brinda un plan de salud eficiente para los trabajadores y su familia?	X		X		X		
Comunicación con los empleados	¿Los supervisores o jefes se preocupan por el bienestar de sus trabajadores?	X		X		X		
	¿La empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado, teniendo las mismas, cierta influencia en la toma de decisiones?	X		X		X		
	¿El personal se encuentra identificado con la misión, visión y objetivos de la empresa?	X		X		X		
	¿La empresa aplica estrategias de motivación hacia el personal?	X		X		X		
	¿Se realizan círculos de calidad para el mejoramiento de las tareas de trabajo y fomento de compañerismo?	X		X		X		
Seguridad laboral	¿La empresa entrega los materiales y el equipo necesario (Epps) a los trabajadores para realizar sus actividades?	X		X		X		
	¿Considera que el ambiente de trabajo de la empresa es propicio para desarrollo de tareas del trabajador?	X		X		X		
	¿Existe algún tipo de control en cuanto al ambiente físico dentro de la empresa?	X		X		X		
	¿La empresa realiza los mantenimientos respectivos para las maquinarias y herramientas que utilizan los trabajadores?	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Alder Lizardo Ambicho Trujillo

DNI del juez validador: 4423926

Especialidad del juez validador: Mg, Gestión de Talento Humano

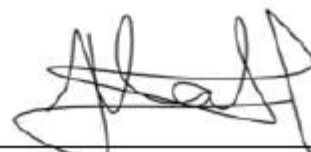
Firma y sello:

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Alder Lizardo Ambicho Trujillo
DNI 44423926

Ficha de Validación de Instrumento: Encuesta dirigida al personal de producción de Servicios Pesqueros Dismar SAC, mediante criterio de expertos

VARIABLE	DIMENSIÓN	ÍTEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN						SUGERENCIAS	
			PERTENENCIA		RELEVANCIA		CLARIDAD			
			SI	NO	SI	NO	SI	NO		
Motivación	Remuneración	¿Considera que el salario neto recibido es justo en relación a su trabajo y esfuerzo?	X		X		X			
		¿La empresa brinda plan de incentivos económicos y no económicos a los trabajadores?	X		X		X			
		¿Recibe incentivos económicos (Bonos) de acuerdo a su productividad o cumplimiento de metas?	X		X		X			
		¿Recibe incentivos no económicos (Vales de descuento, alimentación, etc.) de acuerdo a su productividad o cumplimiento de metas?	X		X		X			
	Reconocimiento social	¿La empresa realiza la elección del colaborador del mes?	X		X		X			
		¿Has recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?	X		X		X			
		¿Te sientes con ánimo y energía para realizar adecuadamente tu trabajo?	X		X		X			
		¿En los últimos tres meses alguien habló sobre tu progreso?	X		X		X			
	Desarrollo personal	¿Las tareas que realizas te motivan y te permiten desarrollarte profesionalmente?	X		X		X			
		¿Tus jefes o compañeros de trabajo te motivan a desarrollarte profesionalmente?	X		X		x			
		¿La empresa ofrece algún plan de formación para los trabajadores brindando la oportunidad de crecer profesionalmente dentro de la empresa?	X		X		x			
		¿Cree que realizando un buen trabajo tiene la posibilidad de progresar y crecer profesionalmente dentro de la empresa?	X		X		x			
		Se encuentra usted motivado a alcanzar las metas de productividad de la empresa	X		X		X			
	Condiciones Laborales	Beneficios	¿Los beneficios económicos que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?	X		X		X		
			¿Cuenta la empresa con prestaciones laborales adicionales a las de ley?	X		X		X		

		Respecto al período vacacional, ¿cree que en la empresa son accesibles en cuanto a la época en la que se otorgan las mismas?	X		X		X		
		¿Considera que la empresa le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia?	X		X		X		
	Comunicación con los empleados	¿Tu supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por ti como persona?	X		X		X		
		¿Considera que la empresa tiene en cuenta las opiniones o sugerencias del empleado, teniendo las mismas cierta influencia en la toma de decisiones?	X		X		X		
		¿La misión o propósito de la empresa le hacen sentir que su trabajo es importante?	X		X		X		
		¿Tus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?	X		X		X		
		¿Cree que en la empresa se fomenta el compañerismo y la unión entre los trabajadores?	X		X		X		
	Seguridad laboral	¿Cuentas con los materiales y el equipo necesario para hacer tu trabajo?	X		X		X		
		¿Considera que el ambiente de trabajo es propicio para desarrollar sus tareas?	X		X		X		
		¿Existe algún tipo de control en cuanto al ambiente físico dentro de la empresa?	X		X		X		
		¿Existe un buen mantenimiento para la maquinaria y herramienta que utilizas?	X		X		X		

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Alder Lizardo Ambicho Trujillo

DNI del juez validador: 44423926

Especialidad del juez validador: Mg, Gestión de Talento Humano

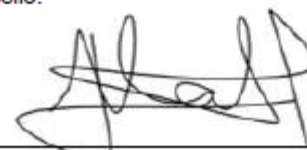
Firma y sello:

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Alder Lizardo Ambicho Trujillo
DNI 44423926

Anexo 4 Carta de Autorización y confidencialidad



Servicios Pesqueros DISMAR SAC.

Sechura, 15 de junio 2021

Carta N° 0035/ 2021

Carta de autorización y confidencialidad

Por medio de la presente carta yo, JOSÉ SANTIAGO FIESTAS QUEREVALU, en calidad de Representante Legal de la empresa pesquera artesanal SERVICIOS PESQUEROS DISMAR S.A.C. con RUC 20529932881, autorizo a Candy Maribel Lucero Mesones, identificada con Código Orcid 0000-0002-2371-7771, estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de negocios – BMA de la Universidad César Vallejo, a utilizar la información que crea necesaria para realizar su investigación científica teniendo como unidad de estudio a la empresa pesquera que manejo,

Se expide la presente carta a solicitud de la interesada para los fines consiguientes.

Atentamente.

José Santiago Fiestas Querevalú
Gerente General
Servicios Pesqueros DISMAR SAC