



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

TÍTULO DEL ENSAYO

**SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS LABORATORIOS DE LARVAS DE LA
COMUNA MONTEVERDE, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA
ELENA - AÑO 2020.**

**COMPONENTE PRÁCTICO DEL EXAMEN COMPLEXIVO PREVIO A
LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

JOSÉ FERNANDO CÓRDOVA PONCE

PROFESORA TUTORA:

ING. SORAYA LINZÁN MSc.

LA LIBERTAD - ECUADOR

OCTUBRE DE 2020

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

En mi calidad de Profesor Guía del Ensayo titulado, “**SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS LABORATORIOS DE LARVAS DE LA COMUNA MONTEVERDE, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA ELENA - AÑO 2020.**”, elaborado por el señor **JOSÉ FERNANDO CÓRDOVA PONCE**, de la Carrera Administración de Empresas de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Península de Santa Elena, previo a la obtención del título de Licenciado en Administración de Empresas, con la modalidad examen complejo, me permito declarar que luego de haber dirigido científicamente y técnicamente su desarrollo y estructura final del trabajo, éste cumple y se ajusta a los estándares académicos y científicos, razón por la cual la apruebo en todas sus partes.

Atentamente



Ing. Soraya Linzán R. MSc.

PROFESOR TUTOR

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud infinita a Dios, por ser quien ha guiado mis planes, metas, objetivos; representando él mi fortaleza espiritual.

A mi madre y a mi familia, por ser mis inspiradores en este sueño que hoy se hace más real, ayudándome a no claudicar por duro que pareciese el proceso; por cada uno de sus aportes, los cuales fueron más allá del plano económico, sino más bien consejos que se transformaron en motivación.

A cada uno de mis docentes, por ser parte de mi formación académica; brindándome su tiempo para el fortalecimiento de conocimientos en bases teóricas, prácticas y sobre todo en experimental.

A mis compañeros, amigos, conocidos y todos quienes formaron parte de mi vida durante todo este proceso educativo e incluso personal, puesto que de aquí me llevo la satisfacción de conocer personas que van a seguir estando, por el simple hecho de haber efectuado grandes lazos interpersonales.

José Fernando Córdova Ponce

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios, por darme la oportunidad de vivir, tal y como lo hago, por permitirme haber llegado hasta este momento tan importante de formación profesional; el cual es el mero reflejo del esfuerzo de mi familia.

A mi madre por demostrarme su amor y apoyo incondicional, a toda mi familia e incluso a mis compañeros de trabajo, quienes me tuvieron presente en cada una de sus oraciones, para salir adelante en esta vida que se muestra tan competitiva; llegando hoy a obtener la licenciatura en administración de empresa.

José Fernando Córdova Ponce

TRIBUNAL DE GRADO



Lic. José Xavier Tomalá U., MSc

**DIRECTOR DE LA CARRERA
ADMINISTRACIÓN DE
EMPRESAS**



Ing. Sabina Villón Perero, Mgt.

**DOCENTE GUÍA DE LA
CARRERA ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**



Ing. Soraya Linzán R., MSc.

**DOCENTE TUTOR DE LA
CARRERA ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**



Ing. Manuel Serrano Luyo, MSc.

**DOCENTE ESPECIALISTA DE
LA CARRERA
ADMINISTRACIÓN
DE EMPRESAS**

INDICE

APROBACIÓN DEL PROFESOR GUÍA	II
AGRADECIMIENTO	III
DEDICATORIA.....	IV
TRIBUNAL DE GRADO	V
RESUMEN	7
ABSTRACT.....	7
INTRODUCCIÓN.....	8
DESARROLLO	10
CONCLUSIONES.....	17
RECOMENDACIONES	17
REFERENCIAS.....	18
ANEXOS.....	18

**SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS LABORATORIOS DE LARVAS DE LA
COMUNA MONTEVERDE, CANTÓN SANTA ELENA, PROVINCIA DE SANTA
ELENA - AÑO 2020.**

RESUMEN

La satisfacción laboral se ha convertido en uno de los temas más importantes dentro de todas las empresas esto es debido a que esto influye en el desarrollo de las actividades de los que laboran dentro de la entidad. El presente estudio tiene como objetivo analizar la satisfacción laboral de los empleados de los laboratorios de larvas de la comuna Monteverde. Se aplicó una metodología de tipo exploratorio basado en información bibliográfica y así también se aplicó la técnica de la Entrevista dando un enfoque cualitativo-deductivo. Logrando determinar de dicha manera que los laboratorios de larvas carecen de estrategias de motivación por parte de los administrativos esto se da a que no le dan la importancia debida. Las estrategias de motivación hacia los empleados serian de gran ayuda para las empresas ya que obtendrían mejora en la satisfacción del personal y la empresa tendría beneficios en su productividad si logran implementarlas.

Palabras claves: Estrategia, Satisfacción, Administrativos.

ABSTRACT

This essay is written with the objective of recognizing the level of job satisfaction given by those who work in the larvae laboratories of the province of Santa Elena, specifically in the Monteverde commune; This is due to the fact that this has been forged as one of the main axes of business development in societies; That is why an exploratory methodology was used based on bibliographic information and primary sources. Being able to determine in this way that it presents shortcomings motivated by a lack of knowledge on the part of the administrators on issues related to incentives or strategies of this type, that is why in the development of this document an idea is provided under which they can be make improvements in the systems, which range from restructuring internal communication to the search for the maximization of companionship.

Keywords: Strategy, satisfaction, administrative.

INTRODUCCIÓN

En la última década la administración y gestión de los recursos humanos ha dado un cambio completo en la forma de escoger a sus empleados, ya que no sólo buscan a un personal que ejecute correctamente sus actividades, sino a quienes se sienta satisfechas al efectuarlas; debido que estos fungen como la principal carta de presentación de las empresas. En la actualidad a nivel mundial, todas las entidades se rigen bajo el propósito esencial del alcance de sus objetivos, ello para convertirse en un ente altamente competitivo, lo cual le genere posicionamiento en el mercado.

Por tanto, se estima que el talento humano resulta de suma importancia para el logro de los objetivos organizacionales; repercutiendo a su vez, en la necesidad de mantener a este satisfecho laboralmente; pero aún se presentan casos de organizaciones que han tomado de forma ligera dicha temática, debido a que lo suelen visualizar como un gasto innecesario y no como una inversión a largo plazo para sus colaboradores; no lo asumen como un elemento de gran relevancia, si se diese el caso ideal en el que todas las entidades procuraran otorgar oportunidades de crecimiento, los colaboradores tendrían el deseo de desempeñar de mejor forma cada una de las tareas bajo su mando o responsabilidades, pero sobre ejecutarían un trabajo con eficiencia y eficacia, basado en un sentido de pertenencia.

La zona costera de la península de Santa Elena, es considerada como un punto estratégico para la economía, debido a los factores de todo tipo que convergen en ella; por tales razones es que centran sus actividades laborales en temas relacionados a pesca y acuicultura, siendo este un factor fundamental para la puesta en marcha de laboratorios de larvas, los cuales se encuentran presentes desde los años 90 hasta la actualidad, beneficiando aspectos tanto sociales como económicos, al proveer de fuentes de trabajo.

En el cantón Santa Elena se encuentran múltiples laboratorios que se dedican a la producción y comercialización de larvas, de las cuales muchas de estas empresas han logrado incursionar en el ámbito internacional; sin embargo, es visible el hecho de poseer un talento humano insatisfecho, ocasionando que no exista una verdadera coordinación de sus

actividades; lo que inminentemente afecta el desarrollo total que estas empresas pueden ofertar, debido a que se estos son el órgano rector operativo y además se constituyen como la principal imagen corporativa.

La presente investigación se realiza con la finalidad de analizar la satisfacción laboral de los empleados de los laboratorios de larvas de la comuna Monteverde lo que permita la identificación de factores que contribuyan a la búsqueda de estrategias de motivación del personal; ello debido a que existe una falta de motivación de parte de la empresa hacia los empleados, haciendo de ello un personal poco eficiente. Es por ello que esta investigación yace enfocada en identificar las estrategias de motivación idóneas para el personal de los laboratorios de larvas de la comuna Monteverde, cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena.

Es por ello que para su efecto se requirió de aplicar una investigación tipo exploratorio basada en datos provenientes de información bibliográfica y documental, dando un enfoque cualitativo-deductivo; la cual pudo ser ratificada por fuentes primarias, estableciendo de tal forma que la mayoría de los laboratorios de larvas no cuentan con un personal altamente motivado y por ende esto repercute en la producción de la empresa; por lo que establecer estrategias para motivar al personal se convierte en un elemento imprescindible.

DESARROLLO

Con base en el artículo científico de Magda Gabriela Sánchez Trujillo, Ma. De Lourdes E. García Vargas, (2017) denominado “Satisfacción laboral en los entornos de trabajo”, se resalta que el objetivo de tal relación se enfoca en distinguir las condiciones brindadas en las diferentes instituciones y el efecto de estas en el nivel de complacencia mostrada por quienes efectúan sus actividades laborales en las mismas; haciendo uso para su indagación de una metodología de tipo exploratorio-descriptivo mediante un enfoque cualitativo, dejando como resultados una alta correlación entre el clima suscitado en cada entidad en conjunto con el nivel de desempeño mostrado por los colaboradores, el cual se determina totalmente por las acciones motivacionales que los directivos emplean en el manejo del talento humano. Para lo cual recomiendan efectuar cambios en pro de la mejora continua del marco empresarial, asumiendo para ello reformas en los medios de comunicación dados de los sectores administrativos-operativos a fin de satisfacer a ambas partes; además de variaciones en los incentivos brindados para que estos vayan en concordancia a los logros obtenidos; repercutiendo en el progreso de la eficacia y eficiencia que promuevan el desarrollo mercantil, al poseer una imagen corporativa confiable.

Cabe destacar además, que el ambiente laboral es tratado hoy en día como un factor fundamental para el desarrollo empresarial, convirtiendo ello en una determinante al trabajo en equipo desarrollado a nivel interno de la organización; la seguridad brindada hacia todos los miembros de estas; la salud, incluyendo ello a la mental, al proveer al talento humano de tiempo recreacional o de ocio para que compartan con sus familias; sin dejar de lado las prestaciones económicas que deben otorgarse acorde al puesto y funciones que ejecutan; adicionalmente de un análisis de todos los factores intervinientes, con el afán de poder detectar cualquier tipo de anomalías o falencias a fin de brindar una adecuada corrección.

Se expone también el artículo de Luis Antonio Álvarez Silva, Lourdes Adriana López Rodríguez, Nelly Elizabeth Silva Aviles (2019) titulado “Satisfacción laboral en una organización human care de la Bahía de Guayaquil”; la cual mantiene una investigación de carácter no experimental de tipo transversal, mediante un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo, debido a la búsqueda de su objetivo principal enunciado como determinar los

factores más importantes dentro de la temática; resultando en ser los de mayor relevancia, la participación al momento de ejecutar toma de decisiones, la remuneración y las adecuaciones en infraestructura, los que poseen vasta incidencia en los colaboradores.

Adicional a ello, hace hincapié en que la satisfacción laboral depende en gran medida del tipo de talento humano con el que se esté laborando y el giro del negocio, dado que acorde a ello se efectuarán las estrategias motivacionales, mismas que no van a ser iguales en entidades con fines de lucro como en aquellas que no lo poseen. Con el transcurso del tiempo, se ha venido dando cada vez más la importancia que poseen todos los estratos de las jerarquías, puesto que de los mandos administrativos se darán las directrices para los operativos, es por ello que deben ser cuidados todos los elementos, de allí surge la relación entre la satisfacción laboral y las tácticas motivacionales, generando bienestar tanto para empresas como colaboradores, los primeros al poseer un talento humano con sentido de pertinencia y los segundo al ser beneficiarios de réditos que suele ir desde lo económico hasta lo espiritual mediante la entrega de reconocimientos; aunque se añade el criterio de repercutir en aspectos tanto negativos como positivos, debido a que aquellos a quienes complazcan las bonificaciones serán autores de brindar un mejor servicio, pero quienes no se encuentren de acuerdo con ellas lo otorgarán a la merced de su estado anímico momentáneo.

Para Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001), la satisfacción en el plano laboral va más allá de un mero sentimiento de realización, pues se manifiesta como una actitud proveniente de los individuos respecto a su puesto de trabajo; dejando en claro entonces que la definición conlleva una gran amplitud componentes, los cuales sobrepasan a relaciones como la emoción o los sentimientos, al hacer uso de factores cognitivos tanto afectivos como conductuales.

En el mismo orden de ideas, se puede referir a que las empresas buscan continuamente la forma de mejorar el nivel de satisfacción laboral; para Gibson (1996) dicho tema se manifiesta como una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales o el derivado proveniente de las percepciones individuales que se poseen sobre el trabajo, basados en factores como el ambiente institucional, mismo que es delimitado por: el estilo de dirección, las

políticas e incluso los procedimientos efectuados, el positivismo de los grupos de trabajo, la afiliación de los trabajadores, las condiciones físicas de la institución y el margen de beneficios.

En Ecuador, provincia de Santa Elena, sectores pertenecientes a la zona norte; como lo manifiestan, Fernando López, Jean Castillo, Fernando Pazmiño (2009) son poseedores de riquezas ictiológicas que benefician la creación de laboratorios de larvas las cuales cuentan además con factores topográficos y climáticos, pero los cuales no son potencializados debido a deficientes climas organizacionales, los cuales suelen darse por una mala administración o falta de compañerismo, haciendo necesarias la implementación de correctivos.

Dimensiones

De este modo, se puede citar a Stephen P. Robbins (2017), quien determina tres dimensiones bajo las cuales se pueden medir la satisfacción laboral, las cuales se describirán a continuación, mediante una adaptación a la temática expuesta.

Ilustración 1 - Dimensiones



Fuente: Stephen Robbins
Elaborado por: José Córdova

Posteriormente se destaca que el reconocimiento, acorde a Bowen, (2000) es comprendido como aquellas prácticas diseñadas con el afán de premiar y/o felicitar a los entes que componen una organización; por lo que se convierte en una herramienta eficiente al momento de querer influenciar en el comportamiento del personal, lo cual permite el desarrollo empresarial. Pero para poder establecer un sistema de reconocimiento se debe estar conscientes que este tendrá que predicar justicia y distribución equitativa; ello sin dejar de lado la competitividad externa para buscar reforzar los comportamientos e incluso conductas positivas, las cuales se encuentren alineadas con las estrategias correspondientes a cada empresa, por tanto orientadas a incrementar la productividad.

Diagnóstico

Uno de los sectores más importantes en la zona costera del Ecuador, corresponde a los laboratorios de larvas, mismos que se constituyen como una de las principales cartas de presentación a nivel internacional; puesto que de tales entidades surgen los consumibles en el exterior. A nivel provincial, existen según el Instituto Nacional de Pesca 120 empresas bajo esa razón social, de las cuales se destaca a la comuna Monteverde, puesto que estas cuentan con diversidad de factores favorables, que van desde lo topográfico hasta lo climático; elementos que convergen de forma tal que puede convertirse en uno de los más importantes rubros de ingreso en el territorio.

Tal desarrollo, no se ha hecho presente e incluso se carece de una buena imagen corporativa, motivado por falencias en lo que respecta al clima laboral, lo que inminentemente se relaciona a la satisfacción por parte del personal en cuanto al direccionamiento de la empresa o tácticas aplicadas con el afán de motivar a los colaboradores. Lo que concierne al área de talento humano se dificulta efectuar un análisis basado en las necesidades de las personas, por lo que se torna indispensable efectuar el levantamiento de estrategias motivacionales, que maximicen el desempeño laboral para con ello poder alcanzar el idóneo estatus empresarial.

Análisis

Si bien, no se pueden estandarizar a las personas miembros de los equipos laborales, la mayoría de entidades se direccionan más por efectuar este tipo de acciones, las que no deberían pasar desapercibido por los laboratorios de larvas; dado que presentan casos de empleados desmotivados, no participativos, colaboradores no entusiastas, los que pierden paulatinamente el interés por el alcance de los objetivos.

De acuerdo a los resultados expuestos por la investigación ejecutada en conjunto con datos otorgados desde fuentes primarias, es decir la entrevista realizada a quienes poseen vastos conocimientos del tema, se ha podido recabar la existencia de falencias internas, como la producción laboral; se puede determinar que sus causales provienen del personal desmotivado debido al descuido dado por parte de los directivos de la empresa en temas relacionados a cuestiones motivacionales; por lo que se expide el requerimiento de capacitar a todos quienes se encuentren la cima de la jerarquía en temas relacionado a técnicas de incentivo.

Idea a defender

En base a los resultados de la investigación realizada se determinan factores internos que deben ser mejorados como la producción laboral respecto a la remuneración que perciben y el tipo de relación existente entre “Colaborador-Directivos”, lo cual afecta directamente al clima organizacional. Es por ello que a continuación, se plantea el desarrollo de un programa de estrategias para los departamentos de Talento Humano, efectuados con la finalidad de mejorar el nivel de satisfacción laboral.

Ilustración 2 - Idea a defender

PROGRAMA	OBJETIVOS	PROYECTOS	PROYECTO CONSOLIDACIÓN	ESTRATEGIAS	RESPONSABLES
<ul style="list-style-type: none">•Mejoras de estrategias motivacionales en el área de talento humano de laboratorios de larvas de camarón de la comuna Monteverde - Provincia de Santa Elena.	<ul style="list-style-type: none">•Diseñar un programa de mejoras de estrategias de motivación para la contribución del desarrollo de la productividad para los trabajadores del laboratorio de larvas de camarón de la comuna Monteverde.	<ul style="list-style-type: none">•GESTIÓN INFORMATIVA Actividad 1: Capacitación al empleado del Dpto. Operativo•ESTRATEGIAS MOTIVACIONAL ES Actividad 2: Capacitación a operarios del Dpto. Operativo	<ul style="list-style-type: none">•Evaluación de Aprendizaje en Práctica	<ul style="list-style-type: none">•Estrategia 1: Actividades en equipo•Estrategia 2: Incentivos Financieros•Estrategia 3: Incentivos no Financieros	<ul style="list-style-type: none">•Gerencia. Departamento de Talento Humano•Departamento Operativo

Fuente: José Córdova

Elaborado por: José Córdova

CONCLUSIONES

La falta de estrategias para el fortalecimiento del departamento de talento humano en cuanto al bienestar y satisfacción de los trabajadores provoca la desmotivación y la validez de un plan de mejora en cuanto a las ventajas que pueden surgir, a través del análisis realizado se identificó los problemas que intervienen en la satisfacción del personal, puesto que estos no permiten cumplir los objetivos organizacionales.

Es de gran importancia que los empleadores conozcan a fondo las necesidades que tienen los trabajadores, con el fin de que se tomen medidas en beneficio de la relación “trabajador-empresa”; por lo que es oportuno ejecutar seguimientos técnicos de las actividades que realizan el área operativa, con el propósito de analizar el desenvolvimiento de esta y efectuar posibles reestructuraciones.

RECOMENDACIONES

Ejecutar un plan de estrategias de mejora, para minimizar el nivel de insatisfacción laboral existente en los laboratorios de larvas, a fin que se genere un clima organizacional idóneo, en el que sea visible la contribución de cada uno de los miembros de la organización.

Mejorar canales de comunicación a nivel interno, debe ser el eje primordial dentro de todos los niveles jerárquicos; ello con el propósito que se puedan ejecutar cada una de las actividades mediante la oferta del trabajo en equipo.

REFERENCIAS

Chiavenato. (2007).

Fernando López, Jean Castillo, Fernando Pazmiño. (2009). Caracterización y propuesta de técnica de la acuicultura en la zona de Monteverde - Playa Rosada, provincia de Santa Elena. Guayas, Guayaquil, Ecuador .

Gibson. (1996). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la. *Profesorado, revista de currículum y formación del profesorado*.

Herrera Gomez. (2001). *redalyc.org*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>

Kreitner y Kinicki. (1997). El concepto de “satisfacción en el trabajo” y su proyección en la enseñanza. *redalyc.org*.

Luis Antonio Álvarez Silva, Lourdes Adriana López Rodríguez, Nelly Elizabeth Silva Aviles. (2019). Satisfacción laboral en una organización human care de la. *Podium*.

Magda Gabriela Sánchez Trujillo, Ma. De Lourdes E. García Vargas. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Scientia Et Technica* .

Moncallo & Manzo. (2004). la satisfaccion laboral. *finanzas y economia*. Obtenido de <http://static1.squarespace.com/static/55564587e4b0d1d3fb1eda6b/t/5668f1554bf1187dc348477e/1449718101228/LOPEZMARIA2015PRET.pdf>

Para Gibson, Ivancevich y Donnelly . ((2001),). *repositorio pucesa*.

Staw y Ross. (1985). GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL Y CONDICIONES. *Redalyc.org*.

Stephen P. Robbins. (2017). *Comportamiento organizacional*. España: Prentice hall. doi:978-607-32-3985-1

ANEXOS

ENREVISTA.

- ¿Como es la relación con sus jefes?
- ¿He tenido oportunidades en el trabajo para aprender y crecer?
- ¿En los últimos siete días ha recibido reconocimiento o elogios por hacer un buen trabajo?
- ¿Su supervisor, o alguien del trabajo, se preocupan por usted como persona?
- ¿Alguien en el trabajo estimula su desarrollo?
- ¿Sus opiniones cuentan en el trabajo?