UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA

CENTRO REGIONAL COMAYAGUA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Impacto de la satisfacción laboral en los volúmenes de producción de camarón blanco (*Litopenaeus vannamei*) en la planta procesadora Deli Honduras S.A. año 2025

TESIS

Presentado como requisito parcial para obtener el título de

INGENIERO EN AGROEXPORTACIÓN

POR:

Edgar Lenin Santos Villatoro

UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA

CENTRO REGIONAL COMAYAGUA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y ADMINISTRATIVAS

Impacto de la satisfacción laboral en los volúmenes de producción de camarón blanco (*Litopenaeus vannamei*) en la planta procesadora Deli Honduras S.A. año 2025

TESIS

Presentado como requisito previo a obtener el título de

INGENIERO EN AGROEXPORTACIÓN

Por:

Edgar Lenin Santos Villatoro

Comayagua, Comayagua Agosto, 2025

Impacto de la satisfacción laboral en los volúmenes de producción de camarón blanco (*Litopenaeus vannamei*) en la planta procesadora Deli Honduras S.A. año 2025

Por:

Edgar Lenin Santos Villatoro

M.Sc. Carmen Elena Barahona Domínguez

Director de tesis

M.Sc. Euclides Romeo Guevara

M.Sc. Wilmer Omar Ríos Valladares

Asesores secundarios

TESIS

Presentado como requisito previo a obtener el título de

INGENIERO EN AGROEXPORTACIÓN

Comayagua, Comayagua Agosto, 2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN

REPÚBLICA DE HONDURAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA

ACTA DE SUSTENTACIÓN
PRÁCTICA PROFESIONAL SUPERVISADA INFORME FINAL

Reunidos en la Carrera de Ingeniería en Agroexportación de la Universidad Nacional de Agricultura: CARMEN ELENA BARAHONA DOMINGUEZ, WILMER RIOS VALLADARES, EUCLIDES ROMEO GUEVARA AGUILAR, miembros del Jurado Examinador de Trabajos de P.P.S.

El estudiante EDGAR LENIN SANTOS VILLATORO de CUARTO AÑO de la carrera Ingeniería en Agroexportación presentó su informe.

""IMPACTO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS VOLÚMENES DE PRODUCCIÓN DE CAMARÓN BLANCO (LITOPENAEUS VANNAMEI) EN LA PLANTA PROCESADORA DELI HONDURAS S.A AÑO 2025.""

El cual, a criterio de lo examinadores, **Aprobó** este requisito para optar al título de INGENIERO EN AGROEXPORTACIÓN

Dado en la ciudad de Catacamas, Olancho a los seis días del mes de agosto del dos mil veinticinco

Asesor Principal

Asesor Secundario

Asesor Secundario

Central Telefónica: 2799-4133, Rectoría: 2799-4901, Fax:(504) 2799-4900, Vice-Rectoría Académica:

ACTA DE REALIZACIÓN DE TESIS EN LA EMPRESA

SEAJOY Deli Honduras

DELI HONDURAS, S.A.

TEL: (+504) 2780-9110, (+504) 2780-9111 | Kilómetro #2, Carretera a Linaca, Choluteca, Honduras | www.seajoy.com

En la ciudad de Choluteca, a los 13 días del mes de Agosto del año 2025.

La empresa Deli Honduras S.A, hace constar por medio de la presente el estudiante Edgar Lenin Santos Villatoro de la carrera de Ingeniera en Agroexportación de la Universidad Nacional de Agricultura Centro Regional Comayagua desarrolló su trabajo de tesis en nuestras instalaciones.

Durante el período comprendido entre 01 de junio de 2025 al 25 de julio de 2025, el estudiante llevó a cabo las actividades correspondientes a su proyecto de investigación, cumpliendo de manera satisfactoria con los lineamientos establecidos por la empresa y demostrando un alto nivel de responsabilidad, compromiso y profesionalismo en el desarrollo de sus labores.

La empresa Deli Honduras S.A certifica que las actividades descritas en dicho trabajo fueron realizadas en esta organización y extiende la presente acta para los fines académicos que correspondan.

Roberto Gutierrez
Gerente de Recursos Humanos

Federico Henriquez
Jefe de Planta de Procesos

Javier Laínez
Jefe de Exportaciones

Escaneado con CamScanner

DEDICATORIA

A DIOS, por ser mi guía y fortaleza a lo largo de esta trayectoria, y por bendecirme con la sabiduría y el discernimiento para tomar decisiones y afrontar cada desafío de la vida en cualquier instancia y a su vez por darme esa perseverancia para alcanzar mis metas.

A mis padres Lenin Javier Santos Castillo y Claudia Daneli Villatoro Espinoza por ser el motor en mi vida, con su amor y dirección son la base de todos mis logros, impulsándome y creyendo en mis capacidades, nada de esto habría sido posible sin ellos, gracias por enseñarme a afrontar la vida con esfuerzo y dedicación.

A mi familia, amigos, por motivarme y ayudarme a afrontar este viaje académico, por confiar en mis capacidades e impulsarme a salir adelante.

A los docentes y mentores, quienes con su conocimiento fueron mi guía en el camino lleno de obstáculos, se les agradece todo el conocimiento impartido y por ser ese ejemplo para mi desarrollo personal y académico.

A la universidad por brindarme la oportunidad de aprender y obtener el conocimiento que me servirá en mi vida cotidiana, Estoy muy agradecido por su excelente entorno y la confianza que transmiten para crecer académicamente.

Al personal de la empresa Deli Honduras S.A, por ser parte fundamental para que este estudio se llevara a cabo y se realizara de la mejor forma posible y confiar en mis capacidades y conocimientos para realizar esta tesis.

AGRADECIMIENTOS

Agradecido profundamente con Dios, por ser el pilar fundamental de mi vida y brindarme la sabiduría y discernimiento para poder culminar esta investigación, manteniéndome fuerte y constante para realizar este proceso académico y de mucho conocimiento.

Gracias a mis padres y demás familiares por ser mi apoyo y guiarme para tomar buenas decisiones, que fueron fundamentales para realizar este proyecto en tiempo y forma, por darme aliento y mostrarme que con dedicación y perseverancia se pueden cumplir las metas.

Agradezco de antemano a la empresa Deli Honduras S.A. por brindarme la oportunidad de realizar este proyecto de investigación en sus instalaciones, y a sus empleados de los departamentos de Recursos Humanos, Exportaciones y Producción, les agradezco por brindarme el tiempo, apoyo moral y por los espacios que fueron de mucho aporte para la investigación y mi conocimiento personal sobre el funcionamiento laboral de una gran empresa perteneciente a uno de los más grandes rubros del país.

Gracias a mis amigos por brindarme el apoyo y motivarme en momentos difíciles, por ser el aliento, estar siempre presentes y ser atentos en todo momento, mediante el transcurso y la realización hasta la culminación de la investigación.

Finalmente, quiero agradecer a los docentes y a mis Asesores por brindarme el conocimiento la motivación por prepararme para afrontar todo problema razón o circunstancia en este proyecto, por orientarme a buscar soluciones y alternativas para que la investigación cumpliera con todas las características y exigencias para ser un aporte más al conocimiento.

INDICE

DEDICATORIA iii
AGRADECIMIENTOS iv
I. INTRODUCCIÓN 1
II. OBJETIVOS 3
2.1. Objetivo general 3
2.2. Objetivos específicos 3
III. HIPOTESIS 5
1.1 3.1. Pregunta problema 5
3.2. Hipótesis Nula (Ho) 5
IV. CAPITULO I: REVISIÓN DE LITERATURA 6
4.1. Antecedentes de la investigación 6
4.1.1. Internacionales 6
4.1.2. Nacionales 7
4.2. Marco referencial 8
4.2.1. Contexto teórico 8
4.3.1. Aspectos Históricos 9
4.4. Mercado Internacional del camarón blanco (*Litopenaeus vannamei*) 10
4.5. Caracteristicas del mercado del producto 11
4.6. Principales exportadores e importadores de camarón 14
4.6.2. Importaciones de camarón blanco 15
4.7. Satisfacción laboral 16
4.7.1.3. Principios y objetivos 16
4.8. Impacto de la satisfacción laboral en los volúmenes de producción 17
4.9. Marco histórico 17
4.10. Marco conceptual 18
V. CAPITULO II: MATERIALES Y METODOS 20
5.1. Lugar de la investigación 20
5.2. Sujetos de la investigación 20
5.2.1. Población finita 20
5.2.2. Muestra poblacional 20
Formula 21
5.3. Método 23
5.3.1. Diseño de la investigación 23
5.3.2. Variables a medir 31

5.3.3. Metodología 34
5.3.4. Descripción del instrumento metodológico 35
5.3.5. Dimensiones del modelo de Litwin y Stringer 35
5.3.6. Adecuación de la encuesta de satisfacción laboral 36
5.3.7. Aplicación de la encuesta de satisfacción laboral 36
5.3.8. Priorización 37
5.4. Etapa 2 37
5.4.1. Modelo de correlación de Pearson 37
5.4.2. Modelo de correlación de Spearman 38
5.5. Etapa 3 39
VI. CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN 41
6.1 Resultados del Instrumentos de Litwin y Stringer 41
6.2 Análisis de satisfacción laboral por área 52
6.2.1 Análisis de medias 53
6.3 Análisis de normalidad de datos 58
6.3.1 Análisis de datos de satisfacción laboral 58
6.3.2 Análisis de datos de Volúmenes de producción 60
6.4 Prueba de normalidad de datos de las variables satisfacción laboral y volúmenes de producción 61
6.5 Correlaciones 62
6.5.1 Correlación de Pearson entre las variables satisfacción laboral y volúmenes de producción 64
6.6 Análisis de las entrevistas realizadas 65
6.6.1 Entrevista 1: Ing. Yoli Fernanda Quiroz 65
6.6.2 Entrevista 2: Ing. Federico Octavio Henrriquez Aguilar 66
6.6.3 Entrevista 3: Lic. Javier Eduardo Laínez Ordoñez 66
6.6.4 Entrevista 4: Francis Eloísa Guardado 67
6.6.5 Entrevista 5: Marvin Alexis Núñez 68
VII. BIBLIOGRAFIAS 75

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Exportadores de camarón a nivel mundial 14
Tabla 2 Volúmenes de exportación 14
Tabla 3 Principales importadores de camarón a nivel mundial 15
Tabla 4 Volúmenes de importación 15
Tabla 5 Tabla de recolección de datos de satisfacción laboral y volúmenes de producción 22

Tabla 7 Matriz de operacionalización de variables 31
Tabla 8 Media individual de la dimensión estructura 41
Tabla 9 Media individual de la dimensión responsabilidad 42
Tabla 10 Media individual de la dimensión recompensa 44
Tabla 11 Media individual de la dimensión Riesgo 45
Tabla 12 Media individual de la dimensión relaciones 46
Tabla 13 Media individual de la dimensión cooperación 47
Tabla 14 Media Individual de la dimensión estándares 48
Tabla 15 Media Individual de la dimensión conflicto 49
Tabla 16 Media Individual de la dimensión identidad 51
Tabla 17 Media de satisfacción laboral de Recepción 53
Tabla 18 Media de satisfacción laboral de clasificado 54
Tabla 19 Media de satisfacción laboral de pelado 54
Tabla 20 Media de satisfacción laboral de Descabezado 55
Tabla 21 Media de satisfacción laboral de IQF 55
Tabla 22 Media de satisfacción laboral de IQF 56
Tabla 23 Media de satisfacción laboral de IQF 56
Tabla 24 Media de satisfacción laboral de Empaque 57
Tabla 25 Prueba de normalidad de datos 61
Tabla 26 Correlación de Pearson 64

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Normalidad de datos de satisfacción laboral 58
Figura 2 Normalidad de datos de satisfacción laboral 59
Figura 3 Normalidad de datos de volúmenes de producción 60
Figura 4 Normalidad de datos de volúmenes de producción 60

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Instrumento de Litwin y Stringer 80
Anexo 2 Entrevista a jefes inmediatos de la empresa Deli Honduras S.A. 81
Anexo 3 Entrevista a jefes de área de la empresa Deli Honduras S.A. 84
Anexo 4 Transcripción de entrevista 1 87
Anexo 5 Transcripción entrevista 2 91
Anexo 6 Transcripción entrevista 3 95
Anexo 7 Transcripción entrevista 4 99
Anexo 8 Transcripción entrevista 5 102
Anexo 9 Imágenes de recolección de datos y aplicación de entrevistas 105

RESUMEN

La presente investigación, se identificó por contar con un enfoque mixto es decir cualitativo y cuantitativo, adoptando por un diseño no experimental y una temporalidad transversal, lo que permitió examinar las variables en un momento específico sin manipularlas. El tipo de estudio fue descriptivo y correlacional; descriptivo, y teniendo como objetivo general Analizar el impacto de la Satisfacción laboral en los volúmenes de producción de camarón blanco (Litopenaeus vannamei) en la planta procesadora Deli Honduras S.A. en donde se empleó una recolección de datos de ambas variables y se aplicó una encuesta a la totalidad a una muestra específica de cada área, utilizando el método de Litwin y Stringer validado para medir el grado de satisfacción laboral. Adicionalmente, se obtuvieron los datos de los volúmenes de producción a partir de registros directos de la empresa. Realizando un análisis metodológico de las variables, como estadística inferencial, empleando la correlación de Pearson para determinar la existencia y fuerza de una posible relación entre la satisfacción laboral y los volúmenes de producción.

Se determinó que, los empleados de la planta manifestaron un nivel de satisfacción laboral predominantemente positivo, obteniendo une media general de satisfacción laboral de 3.62 siendo un punto alto entre la escala aplicada según el instrumento, percibiendo de manera favorable diversos aspectos de su entorno de trabajo, aunque con algunas variaciones en la percepción entre las diferentes áreas. En cuanto a la relación entre ambas variables, si bien se observó una leve tendencia, los resultados del coeficiente de correlación utilizado arrojo que el valor absoluto de 0.234 indica una correlación negativa débil, ya que está relativamente lejos de −1. determinando que no se encontró una conexión estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral de los empleados y los volúmenes de producción de camarón de la empresa Deli Honduras S.A

I. INTRODUCCIÓN

En el mundo globalizado y competitivo actual, las organizaciones enfrentan el reto constante de incrementar su productividad sin descuidar el bienestar de sus colaboradores. En este sentido, la satisfacción laboral ha cobrado una importancia estratégica, ya que diversos estudios la han vinculado directamente con el desempeño organizacional. Según (Robbins y Judge, 2013), "la satisfacción laboral representa una actitud general hacia el trabajo del individuo, la diferencia entre la cantidad de recompensas que el trabajador recibe y la cantidad que cree que debería recibir" (p. 78). Así, la gestión efectiva del capital humano no solo favorece el clima organizacional, sino que también impacta positivamente x en los niveles de producción.

A nivel latinoamericano, diversos autores han enfatizado esta correlación. (Vargas Vega et al, 2018) encontraron que, en empresas manufactureras de México, la satisfacción laboral influye significativamente en la productividad, especialmente cuando se toman en cuenta factores como el salario, el ambiente físico y la carga de trabajo. En su estudio, determinaron que "cuando los empleados están inconformes con los aspectos intrínsecos y extrínsecos de su empleo, su rendimiento tiende a disminuir" (p. 12). Por ende, el bienestar del personal debe considerarse como un componente esencial para el logro de objetivos organizacionales.

Por otro lado a nivel local , (Herrera Hernandez , 2022) analizo el impacto del compromiso organizacional y las competencias del capital humano en el desempeño institucional de la Universidad Nacional de Agricultura. En su investigación, subraya que "la satisfacción laboral es un componente clave en el desempeño de los trabajadores, ya que incrementa la motivación, la permanencia y la eficiencia en sus funciones" (p. 20).

Este hallazgo es replicable en empresas del sector privado, donde la rotación, la desmotivación o la sobrecarga laboral pueden generar caídas considerables en los volúmenes de producción.

En sectores industriales como el pesquero y acuícola, la relación entre satisfacción laboral y productividad también ha sido evidenciada. (Velasquez Huerta, 2021) en una empresa pesquera de Perú, determino que variables como la claridad de funciones, la percepción de justicia organizacional y los incentivos económicos inciden significativamente en la satisfacción de los trabajadores y, en consecuencia, en el nivel de producción: "Cuando los trabajadores perciben un entorno justo y motivador, el desempeño colectivo mejora y se reduce el ausentismo" (p.34). este patrón recalca que, en industrias operativas como la camaronera, el componente humano es decisivo para el éxito productivo.

En este sentido el presente estudio se enfoca en analizar como la satisfacción laboral influye en los volúmenes de producción de la empresa Deli Honduras S.A, una empresa camaronera fuerte en el sector dedicada a la producción y exportación de camarón blanco (*Litopenaeus vannamei*), esta investigación no solo busca aportar a la literatura nacional e internacional sobre el impacto que tiene al satisfacción laboral en las empresas del sector camaronero, sino que también brindar opciones prácticas que repercuten sobre la toma de decisiones en las organizaciones del rubro.

II. OBJETIVOS

2.1.Objetivo general

Analizar el impacto de la Satisfacción laboral en los volúmenes de producción de camarón blanco (*Litopenaeus vannamei*) en la planta procesadora Deli Honduras S.A año 2025.

2.2.Objetivos específicos

- Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los empleados en la planta procesadora Deli Honduras S.A.
- Determinar los volúmenes de producción de camarón blanco (Litopenaeus vannamei) en la planta procesadora Deli Honduras S.A.
- Determinar la relación de satisfacción laboral y los volúmenes de producción en la planta procesadora Deli Honduras S.A.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

“En los últimos años, el sector camaronero ha experimentado una creciente presión por mantener altos niveles de productividad y eficiencia, especialmente en la demanda internacional y la competencia en precios” (Gastezzi et al., 2023). Sin embargo, esta exigencia productiva no siempre ha sido acompañada por una gestión del talento humano. En muchas empresas camaroneras como ocurre en la organización que es objeto de este estudio, se ha identificado que la satisfacción laboral en los colaboradores podría incidir en su rendimiento productivo.

Según Chiavenato (2021), el capital humano constituye uno de los activos mas valiosos de acualquier organización, y su nivel de satisfaccion influye ditrectamente en su desempeño, por su parte, Robbins et al., (2009), sostienen que en un entorno laboral deficiente, carente de reconocimiento y comunicación afectiva, puede generar una incidencia en el compromiso laboral y afectar los resultados operativos de la empresa. “En el ambito latinoamericano, estudios recientes determinan que uno de los principales retos organizacionales en sectores productivos es lograr una alineacion entre la satisfaccion laboral del personal y los objetivos de produccion” (Fernandez , 2024).

La empresa que es objeto de estudio de esta investigacion, detecto una problemática en sus volumenes de produccion de camaron blanco que podria estar relacionada con la satisfaccion laboral y la percepcion de sus empleados en los procesos operativos. A pesar de los esfuerzos por mantener o aumentar la produccion, los niveles de satisfaccion de los trabajadores podrian estan repercutiendo de manera directamente en los volumenes de produccion, frentea este escenario surge la nececidad de realizar un estudio para determinar el impacto de la satisfaccion laboral en los volumenes produccion de camaron de la empresa.

III. HIPOTESIS

1.1 3.1. Pregunta problema

¿Existe una relación significativa entre la satisfacción laboral de los empleados y los volúmenes de producción de camarón blanco (*Litopenaeus Vannamei*) en la planta procesadora Deli Honduras S.A.?

3.2.Hipótesis Nula (Ho)

No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral de los empleados y los volúmenes de producción de camarón blanco (*Litopenaeus Vannamei*) en la planta procesadora Deli Honduras S.A

3.3.Hipótesis Alternativa (Ha)

Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral de los empleados y los volúmenes de producción de camarón blanco (*Litopenaeus Vannamei*) en la planta procesadora Deli Honduras S.A

IV. CAPITULO I: REVISIÓN DE LITERATURA

4.1.Antecedentes de la investigación

4.1.1. Internacionales

La investigación titulada “Satisfacción laboral y la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017.” Tuvo como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la productividad del personal, se utilizó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y correlacional, la población estuvo conformada por 446 trabajadores en donde se obtuvo una muestra de 141 empleados, seleccionados mediante la fórmula de muestreo probabilístico. Se aplicarán dos cuestionarios tipo Likert para medir las variables de satisfacción laboral y productividad. “Los resultados fueron analizados con el coeficiente de compensación Rho de Spearman, evidenciando una compensación positiva muy alta ($r = 0.841$; $p = 0.000$), lo que indica que, a mayor satisfacción laboral, mayor productividad en los trabajadores” (Herrera , 2018).

El siguiente Investigación titulada “Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libre.” El objetivo de esta investigación es analizar la percepción de satisfacción en el trabajo y este influye en el rendimiento de los trabajadores que desempeñan en las ferias libres. La investigación empleo un enfoque cuantitativo, con un diseño correlacional con una temporalidad transversal, lo que permitió identificar relaciones entre variables en un momento especifico de tiempo, la muestra población estuvo compuesta de 264 empleados obteniendo una muestra de 158 trabajadores de ferias libres de distintas comunas de Santiago de Chile, seleccionadas mediante muestras aleatorias simples. “Se utilizó un cuestionario estructurado para recopilar datos sobre condiciones laborales, motivación, reconocimiento y ambiente de trabajo” (Chiang y Hidalgo, 2013).

La investigación titulada “Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017.” Tuvo propósito que es analizar el vínculo entre la satisfacción laboral y la productividad en el contexto del trabajo municipal, se empleó una metodología de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental y correlacional. La población estuvo conformada de 85 trabajadores administrativos de la municipalidad de los cuales se tomó una muestra de 70 trabajadores a encuestar. “Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado tipo Likert, validado por juicio de expertos y con alta confiabilidad estadística” (Lomas Pua, 2017).

4.1.2. Nacionales

La investigación titulada “Satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano en el desempeño institucional en la Universidad Nacional de Agricultura, Honduras.” Determino como la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y las competencias del capital humano influyen en el desempeño institucional. Utilizando un enfoque cuantitativo de tipo correlacional, encontraron que niveles elevados de estrés ocupacional se asocian negativamente con la satisfacción laboral. “Se llevaron a cabo recomendaciones para implementar estrategias para reducir el estrés y mejorar la satisfacción de los empleados, lo que podría traducirse en un mejor desempeño y bienestar en el entorno laboral” (Hernandez, 2022).

La investigación titulada “Relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en empleados de Hondupalma.” Determino la relación entre el estrés ocupacional y la satisfacción laboral en los empleados de la empresa Hondupalma, en el Progreso Yoro, aplicando una metodología cuantitativa de tipo correlacional, se encontró que un alto grado de estrés ocupacional tiene un impacto significativo y se asocia negativamente con la satisfacción laboral, se llegó a la conclusión que “implementar estrategias para reducir el

estrés y mejorar la satisfacción de los empleados, podría traducirse en un mejor desempeño y bienestar en el entorno laboral" (Nuñez y Gallardo, 2016).

4.2.Marco referencial

4.2.1. Contexto teórico

4.2.1.1.Producto

Camarón Blanco (*Litopenaeus vannamei*)

Conocido como camarón blanco, es una de las especies más cultivadas a nivel mundial debido a su rápido crecimiento y adaptabilidad a diferentes condiciones de cultivo. La producción de esta especie involucra desde su cultivo hasta su procesamiento en plantas de especializadas (Jarrin , 2002).

4.2.1.2.Clasificación taxonómica

El camarón blanco, se conoce científicamente como Litopenaeus vannamei, este pertenece al Phylum Arthropoda, Clase Malacostraca, Orden Decápoda y Suborden Dendobranchiata. Esta especie forma parte de la superfamilia Penaeoidea y la familia Penaeidae, ubicado dentro del género *Litopenaeus* y su especie *vannamei* (Farfante y Kensley , 1997).

4.2.1.3.Características de calidad

Las características que garantizan la calidad en el camarón blanco (*Litopenaeus vannamei*), son las características organolépticas, "presentando un tamaño uniforme entre 20-30 g, color rosado translucido, textura firme, olor fresco y sabor dulce, atributos influenciados por aminoácidos como la glicina y la alamina" (Song et al., 2024).

4.3. Historia del cultivo de camarón

El camarón blanco (Litopenaeus vannamei) se originó en México a finales de la década de 1980, impulsado por su adaptabilidad a sistemas semiintensivos y a su alta demanda comercial, esta especie nativa del Pacifico Oriental desde México hasta Perú, se convirtió en

la principal variedad cultivada en el país debido a su rápido crecimiento y tolerancia a condiciones variables de salinidad, consolidándose como pilar de la acuicultura a nivel nacional y contribuyendo con el 55% de la producción mundial de camarón (Cobo Abrantes y Pérez Jar, 2018).

4.3.1. Aspectos Históricos

4.3.1.1.Internacionales

A inicios de la década de 1990. México comenzó Investigaciones experimentales sobre el cultivo del camarón blanco en el Golfo de México, estas investigaciones se llevaron a cabo en el Centro Regional de Investigación Acuícola y Pesquera (CRIAP) En Lerma, Campeche y posteriormente en la ciudad del Carmen. El objetivo de esta investigación era desarrollar técnicas de maduración y reproducción larval para establecer una base sólida para la acuicultura comercial de esta especie (IMIPA, 2021).

Durante la década de 1990, Ecuador experimento una expansión significativa en su industria camaronera, alcanzando más de 175,000 hectáreas dedicadas al cultivo. Sin embargo, este crecimiento fue acompañado de por desafíos, como la aparición del virus de la Mancha Blanca en 1999, que afectó gravemente la producción y obligo a l industria a adaptarse mediante innovaciones tecnológicas y mejoras en la gestión sanitaria (Lopez Talledo, 2012).

4.3.1.2.Nacionales

A principios de la década de 1980, el golfo de Fonseca en el sur de Honduras experimento un auge en la acuicultura, convirtiéndose en el segundo mayor productor de camarón cultivado en el hemisferio occidental. Este desarrollo estivo acompañado de problemáticas ambientales, como la destrucción de manglares y la disminución de la población de peces (BR Dewalt et al, 1996).

La industria camaronera en Honduras comenzó a consolidarse en la década de 1980, especialmente en el Golfo de Fonseca, gracias a incentivos gubernamentales y a la inversión extranjera. Estas políticas permitieron el establecimiento de granjas camaroneras que impulsaron las exportaciones de camarón blanco, convirtiéndolo en un sector clave para la economía nacional (Pratt et al., 1997).

4.4. Mercado Internacional del camarón blanco (*Litopenaeus vannamei*)

4.4.1. Global

El camarón blanco es el producto acuícola más comercializado del mundo, Según la FAO, (2022) en 2022 el mercado global del camarón supero los 25, 000, 000, 000 de dólares, siendo impulsado por el aumento del consumo de proteína acuática y la expansión de os supermercados y cadenas de distribución.

- Los principales productores a nivel mundial son China, India, Ecuador, Vietnam e Indonesia. En 2022, Ecuador lidero las exportaciones con más de 1,000,000 de toneladas, mayoritariamente de camarón blanco (FAO, 2022).
- La demanda proviene principal mente de Estados Unidos, Europa y Japón, donde existe una preferencia creciente por productos de mar sostenibles y de alta calidad.
- Segun Kumar et al (2018), los factores economicos como el ingreso disponible, el crecimiento del comercio minorista y el cambio de las prefrencias dieteticas estan impulsando el consumo del camaron en paises desarrollados y en via de desarrollo.

4.4.2. Regional

- America latina representa el 30% de la produccion global de camaron, Ecuador, Mexico y Honduras son actores clave dentro de la industria (FAO, 2022).
- Ecuador ha posicionado su posicion como principal exportador, gracias a inversiones en biotecnologia, sostenibilidad acceso preferencial a mercados como China, Estados Unidos y la Union Europea (Bravo, 2021).

- Fcatores demografucos y sociales como la urbanizacion y el acceso a la educacion alimentaria, han incrementado el consumo interno en paises como Mexico, Colombia y Brazil (Bostock et al., 2020).

4.4.3. Local

- La produccion de camaron blanco en Honduras se concentra principalmente en la Zona sur del pais, especificamente en los departamentos de Choluteca y Valle, aprovechando las condiciones naturales favorables del golfo de fonseca para la acuicultura, según Digepesca, (2024) las empresas y fincas camaroneras en la zona sur suman 24567.76 hectareas.
- La industria camaronera en Honduras genera empleo directo e indirectos para miles de personas, especialmente en comunidades rurales del sur del pais. Según el ANDAH (2024), existen aproximadamente 420 proyectos de camaron cultivado, con un area aproximada de 24, 500 hectareeas en produccion, generando un promedio anual de 65 millones de libraas exportables y 150, 0000 empleos directos e indirectos, de los cuales el 52% son mano de obra femenina.
- Honduras es uno de los principales exportadores de camaron en Centroamerica, sin embargo, l aindustria ha enfrentado desafios recientes, según el ANDAH, (2024) en 2023 se exportaron 60.7 millones de libras de camaron, mientras que en 2024 la cifra a caido 45.3 millones lo que representa una disminucion del 25.4%.

4.5. Caracteristicas del mercado del producto

4.5.1. Amplitud geografica

El mercado global del camaron blanco (*Litopenaeus vannamei*), representa una amplia distribucion geografica tanto en terminos de produccion como de consumo. La acuicultura d esta especie se ha expandido significativamente en diversas regiones del mundo, mientras que la demanda se extiende a numerosos paises.

Según la FAO, (2022), Asia es el principal continente productor, con países como China, India, Indonesia, Vietnam y Tailandia liderando los volúmenes de producción. En América Latina, Ecuador se destaca como el mayor productor y exportador, seguido por México, Honduras, Nicaragua y Guatemala. Los principales mercados consumidores se encuentran en Estados Unidos, la Unión Europea y Japón. Sin embargo, el consumo está en aumento en otros países asiáticos y en mercados emergentes de América Latina y Medio Oriente.

4.5.2. Operaciones de flujo de divisas

El comercio internacional de camarón blanco implica transacciones en diferentes monedas, principalmente el dólar estadounidense (USD) como moneda de referencia para la mayoría de operaciones. Las fluctuaciones en los tipos de cambio pueden tener un impacto en la rentabilidad de los exportadores y los importadores.

El comercio internacional de camarones representa un flujo de divisas considerable para los países productores, impulsando el crecimiento económico y la generación de empleo en las regiones costeras. “Las exportaciones de camarón representan una de las principales fuentes de ingresos en divisas para la economía hondureña, fortaleciendo su balanza comercial y apoyando el desarrollo regional” (BCH, 2023).

4.5.3. Acuerdos Internacionales

- **NAFTA:** Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, México y Canadá, Facilita el comercio de camarón entre estos tres países, siendo Estados Unidos un importante mercado para México y Canadá.
- **ADA:** Acuerdo de asociación económica entre la Unión Europea y América Central, este acuerdo otorga acceso preferencial al mercado europeo, ya que es uno de los principales destinos de exportación de camarón blanco (Junquera, 2022).

4.5.4. Riesgos Comerciales

El mercado del camarón blanco es dinámico y está expuesto a una variedad de riesgos comerciales que requieren una gestión proactiva por parte de los actores de la cadena de valor, estos riesgos son:

- **Fluctuaciones en los precios**: Los precios del camarón están sujetos a la oferta y la demanda global, así como a factores como enfermedades en las granjas, condiciones climáticas adversas y políticas comerciales.
- **Barreras arancelarias y no arancelarias:** Aranceles, cuotas de importación, regulaciones sanitarias y otras barreras comerciales pueden restringir el acceso a ciertos mercados.
- **Competencia:** La creciente producción en diversos países genera una competencia intensa en el mercado global.
- **Riesgos sanitarios y de inocuidad alimentaria:** Brotes de enfermedades en las granjas y problemas de inocuidad pueden afectar la producción y la demanda.
- **Sostenibilidad y certificaciones:** La creciente preocupación por la sostenibilidad ambiental y social exige el cumplimiento de certificaciones, lo que puede generar costos adicionales para los productores
- **Impactos del cambio climático:** El cambio climático está afectando la producción y distribución de productos del mar debido a cambios en la temperatura de los océanos, el nivel del mar y los patrones climáticos. Esto puede provocar interrupciones en las operaciones pesqueras, pérdida de hábitat y cambios en las poblaciones de peces.
- **Volatilidad del mercado:** La industria pesquera es susceptible a la volatilidad del mercado debido a factores como las interrupciones en la cadena de suministro, los cambios en las preferencias de los consumidores y la dinámica del comercio global.

Esto puede afectar los precios, la demanda y la rentabilidad de los actores de la cadena de valor (Equipo essfeed, 2025).

4.6. Principales exportadores e importadores de camarón

4.6.1. Exportadores de camarón blanco

Tabla 1 Exportadores de camarón a nivel mundial

Tabla 1

Exportadores de camarón a nivel mundial

País	Moneda	Cantidad
Ecuador	$	6.88 mil millones
India	$	4.5 millones
Vietnam	$	1.4 millones
Indonesia	$	1.19 mil millones
Argentina	$	991 millones

Nota. Datos extraídos del sitio web de la (OEC, 2023)

4.6.1.1. Volúmenes de Exportación

Tabla 2 Volúmenes de exportación

Tabla 2

Volúmenes de exportación

País	Unidad de Medida	Cantidad
Ecuador	Toneladas métricas	1.169.270
India	Toneladas métricas	632.344
Vietnam	Toneladas métricas	256.854
Indonesia	Toneladas métricas	161.432
Argentina	Toneladas métricas	135.02

Nota. Datos extraídos del sitio web (INGENIO, 2022)

4.6.1.2. Impacto Económico

Las exportaciones de camarón blanco representaron una parte significativa del comercio mundial en 2023, siendo el 152º producto más comercializado a nivel global. Ecuador lideró

las exportaciones con un valor de $6.88 mil millones USD, lo que refleja su importancia en la economía del país y su posición dominante en el mercado global (OEC, 2023).

4.6.2. Importaciones de camarón blanco

Tabla 3 Principales importadores de camarón a nivel mundial

Tabla 3
Principales importadores de camarón a nivel mundial

País	Moneda	Cantidad
China	$	6.17 mil millones
Estados Unidos	$	4.93 mil millones
Japón	$	1.24 mil millones
España	$	1.16 mil millones
Francia	$	787 millones

Nota. Datos extraídos del sitio web de la (OEC, 2023)

4.6.2.1.Volúmenes de Importación

Tabla 4 Volúmenes de importación

Tabla 4
Volúmenes de importación

País	Unidad de Medida	Cantidad
China	Toneladas métricas	945,863
Estados Unidos	Toneladas métricas	624,058
Japón	Toneladas métricas	528,451
España	Toneladas métricas	153,776
Francia	Toneladas métricas	160,174

Nota. Datos extraídos del sitio web (INGENIO, 2022)

4.6.2.2.Impacto económico

En 2021, los principales países importadores de camarón y langostinos representaron el 80% del total importado a nivel global, Estados Unidos fue el mayor importador con el 41% del total seguido de china con el 25% (Camae, 2021).

4.7. Satisfacción laboral

4.7.1. Aspectos generales de la satisfacción laboral

4.7.1.1.Historia

La satisfacción laboral ha sido objeto de estudio desde principios del siglo XX. Frederick Herzberg, en su teoría de los dos factores, propuso una distinción entre factores motivacionales (que generan satisfacción) y factores de higiene (que, si no están presentes, generan insatisfacción), lo que supuso un cambio radical en la forma de entender el comportamiento de los trabajadores. Esta teoría es una base fundamental para comprender la motivación en el trabajo moderno (Pujol et al., 2018).

4.7.1.2.Ejemplos de empresas con altos indicadores de satisfacción laboral

4.7.1.2.1. Internacional

Danone, una empresa multinacional del rubro agroalimentario, integra el bienestar laboral en su estrategia corporativa a través de políticas de desarrollo, inclusión y conciliación, contribuyendo así a la alta satisfacción del talento humano (Cabanilla Guerra et al., 2022).

4.7.1.2.2. Nacional

Hondupalma, empresa que destaca en el sector agroindustrial, ha sido reconocida por su compromiso con el bienestar laboral, esta empresa garantiza el acceso a servicios de salud, seguros de riesgos, y mantiene políticas contra el trabajo infantil y la discriminación, estas prácticas fortalecen la cultura organizacional y mantiene un índice alto de satisfacción laboral en los empleados. (CEGESTI, 2013).

4.7.1.3.Principios y objetivos

Entre los principios fundamentales de la satisfacción laboral se encuentran la promoción del respeto mutuo, un entorno laboral seguro, el reconocimiento al desempeño, y oportunidades reales de desarrollo profesional.

Los objetivos principales de trabajar en la satisfacción laboral son mejorar el bienestar emocional de los empleados, fomentar la lealtad organizacional, y optimizar los niveles de productividad (Vega et al., 2018).

4.8. Impacto de la satisfacción laboral en los volúmenes de producción

4.8.1. Antecedente Histórico

Desde el siglo XX, estudios han demostrado que la satisfacción laboral está relacionada con la productividad, investigaciones resientes han confirmado que llegar a ser un 12% más productivos. Asimismo, empresas que invierten en bienestar laboral presentan menores niveles de rotación y ausentismo del personal (Santiago , 2023).

4.8.2. Importancia de medición de satisfacción laboral

Cabe recalcar que la satisfacción laboral es un aspecto fundamental para detectar problemas en la gestión del personal, fortalecer el compromiso de los trabajadores y garantizar un ambiente productivo. Además, permite vincular los resultados organizacionales con el estado emocional y motivacional de cada uno de los empleados (Cabanilla Guerra et al., 2022)**.**

4.9. Marco histórico

Con la creación de plantas procesadoras de camarón en Honduras tales como Deli Honduras S.A, consolidada por una cadena de valor que depende de la eficiencia operativa para mantener sus productividad, no obstante en los últimos años se ha comenzado a observar que el enfoque tradicional centrado en la producción ha ido incorporando variables del entorno productivo y organizacional como la satisfacción laboral, por lo tanto mantener altos niveles de satisfacción laboral es determinante para optimizar los volúmenes de producción en las plantas procesadoras de camarón, ya que para el país “el cultivo y procesamiento del camarón blanco ha sido uno de los pilares económicos de Honduras. Desde finales del siglo XX, la industria acuícola experimentó un crecimiento impulsado por la demanda internacional y el desarrollo tecnológico de cultivo intensivo” (FAO, 2018)

4.10. Marco conceptual

4.10.1. Satisfacción laboral

Se refiere al grado en el que los empleados se sienten positivos o negativos respecto a sus trabajos, factores como la compensación, el ambiente laboral y las oportunidades de desarrollo influyen en la percepción, un alto nivel de satisfacción laboral está relacionado con una mayor productividad y menores índices de rotación (Maslach et al, 2001).

4.10.2. Productividad

Se refiere a la cantidad de bienes o servicios producidos por unidad de insumo, la productividad no solo se mide en términos de volúmenes de producción, sino que también en la eficiencia del proceso de transformación y empaque del producto, “por otro lado, la productividad es considerada como un factor que explica los resultados de un sinnúmero de fenómenos económicos y sociales a nivel macroeconómico” (Carrillo, 2021).

4.10.3. Volúmenes de producción

Se entiende como la medida verdadera del producto conseguido por la empresa, en un horizonte temporal determinado. Es decir, significa el número de unidades terminadas o de servicios vendidos en un tiempo dado. Por otro lado, “el volumen de producción, mide la cantidad de bienes y servicios que una unidad productiva ha sido capaz de producir con los recursos disponibles y, no siempre bajo unas condiciones normales de funcionamiento” (Rosa, 2025).

4.10.4. Litopenaeus vannamei

Conocido como camarón blanco, es una de las especies más cultivadas a nivel mundial debido a su rápido crecimiento y adaptabilidad a diferentes condiciones de cultivo. La producción de esta especie involucra desde su cultivo hasta su procesamiento en plantas de especializadas (Jarrin , 2002).

4.10.5. Población finita

Es un grupo de individuos, objetos o eventos claramente definidos y contables, donde el número total de elementos que la componen es conocido y limitado (Scheaffer et al., 2012).

4.10.6. Muestra Finita

Es un subconjunto representativo extraído de una población finita, donde el tamaño de la muestra es una proporción del tamaño total de la población y cada elemento tiene una probabilidad conocida de ser seleccionado (Cochran, 2007).

4.10.7. Preguntas nominales

Preguntas que clasifican las respuestas en categorías mutuamente excluyentes sin un orden inherente entre ellas (por ejemplo, género: masculino, femenino, otro) (Field, 2018).

4.10.8. Preguntas Ordinales

Preguntas que clasifican las respuestas en categorías mutuamente excluyentes con un orden jerárquico significativo, pero sin intervalos iguales entre ellas (por ejemplo, nivel de satisfacción: muy insatisfecho, insatisfecho, neutral, satisfecho, muy satisfecho) (Field, 2018).

4.10.9. Escalas de Likert

Escala psicométrica comúnmente utilizada para medir actitudes, opiniones o percepciones, presentando una afirmación y solicitando a los encuestados que indiquen su nivel de acuerdo o desacuerdo a través de una escala ordinal con puntos etiquetados (por ejemplo, 1=Totalmente en desacuerdo a 5=Totalmente de acuerdo) (Joshi et al. , 2015)

V. CAPITULO II: MATERIALES Y METODOS

5.1.Lugar de la investigación

La presente investigación se llevó a cabo en la planta procesadora de la empresa Deli Honduras S.A. Ubicada en el km2, carretera hacia Orocuina desvió de Linaca, en el departamento de Choluteca.

5.2.Sujetos de la investigación

5.2.1. Población finita

Para este estudio se utilizó una población finita de cada una de las áreas de la planta procesadora, desde la recepción, clasificación, selección, pelado, descabezado, IQF, IQF2, IQF noche hasta llegar al empaque, obtenida mediante el registro de número de empleados por área de la planta Deli Honduras S.A, y brindado por los encargados de Recursos humanos de la empresa, en este caso la población finita fueron los empleados que ingresaron a laboral a cada una de las áreas de la planta procesadora Deli Honduras S.A y estos fueron a los que se les aplico la fórmula de muestra de poblacional según su población, cabe recalcar que la población finita por área se obtuvo hasta el inicio de la investigación en la empresa y la recolección de datos.

5.2.2. Muestra poblacional

Obtenida mediante, el cálculo de la fórmula de muestra poblacional, brindando un valor especifico determinado como muestra para cada una de las áreas y siendo esta la cantidad de empleados a los que se les aplico el instrumento.

Esta se atribuye a un individuo Ronald Fisher que realizo contribuciones significativas a la teoría de la inferencia estadística y el diseño experimental en la primera mitad del siglo XX, estos son fundamentales para la determinación del tamaño muestras adecuado, su trabajo en conceptos como la varianza, y el análisis de la varianza (ANOVA) y la importancia de la

aleatorización en el diseño de estudios sentaron las bases para las metodologías modernas de cálculo de muestra (Fisher, 1925).

Formula

$$n = \frac{Z\ (1.96)^2 * p(0.5) * q(0.5) * N}{e\ (0.5)^2 * (N-1) + Z(1.96)^2 * p(0.5) * q(0.5)}$$

Donde:

n= Tamaño de la Muestra

N = población finita

Z = nivel de confianza

p = Probabilidad de éxito

q = Probabilidad de no éxito

e = Error de la muestra

Mediante esta fórmula se determinó el caculo de muestra poblacional de cada una de las áreas, en donde la cantidad de empleados de cada una de las áreas, se les calculo la muestra para obtener el resultado, teniendo en cuenta que cada valor de la fórmula es representativo a cada función y siendo la población finita obtenida la que determina la cantidad de personas y el valor objetivo buscado según esta fórmula.

Formato para cálculo de muestra por área

Tabla 5

Calculo de muestra poblacional por área

Área	Población	Muestra

La tabla 5, determina el formato que se utilizó para realizar el cálculo de la fórmula de muestra poblacional, Obteniendo el valor de la muestra de cada una de las áreas como ser recepción, clasificado, pelado, descabezado, IQF, IQF 2, IQF noche y empaque de la planta procesadora Deli Honduras S.A, siendo esta cantidad de empleados por área a los que se les realizo la aplicación del instrumento de satisfacción laboral.

Formato e instrumento de recolección de datos

Tabla 6 *Tabla de recolección de datos de satisfacción laboral y volúmenes de producción*

Tabla 6

recolección de datos de satisfacción laboral y volúmenes de producción

Tabla de datos						
		SATISFACCIÓN LABORAL		**VOLUMEN DE PRODUCCIÓN**		
DIA	**ÁREA**	**MEDIA POR AREA**	**PROMEDIO DIARIO**	**RECIBIDO**	**PRODUCCIÓN DIARIA**	**RENDIMIENTO %**

La tabla 6, determina el formato que se utilizó para la recolección de datos de satisfacción laboral por día y área, esta tabla se aplicó a la muestra poblacional delimitada de cada una de las área *ver tabla 5* , delimitando una media de satisfacción laboral por área encuestada y obteniendo un promedio diario de la cantidad de áreas a las que se les aplico el instrumento, recopilando un total de 16 datos de satisfacción laboral y 16 datos de volúmenes de producción mediante el rendimiento en porcentaje, lo recibido y lo producido de cada día en la planta procesadora Deli Honduras S.A, proporcionando la misma cantidad de datos para llevar a cabo la correlación entre las variables satisfacción laboral y volúmenes de producción.

5.3.Método

5.3.1. Diseño de la investigación

El estudio se realizó con un diseño no experimental, es decir que no se manipulo ninguna variable durante la investigación. A su vez siendo descriptivo por que se llevó a cabo un análisis de la variable dependiente (Volúmenes de producción) y la variable independiente (Satisfacción laboral), siendo estas de tipo correlacional ya que existe entre la relación determinante entre ambas variables de estudio.

5.3.2. Variables a medir

Tabla 5 Matriz de operacionalización de variables

Tabla 7
Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Instrumento de recolección
Satisfacción laboral	Grado de bienestar subjetivo del empleado con respecto a su ambiente laboral, condiciones, relaciones y percepción de su trabajo.	1. Estructura	Claridad organizacional	Escala Likert (1-5)	Encuesta de satisfacción laboral tipo Likert adaptada del modelo Litwin y Stringer
		2. Recompensa	Reconocimiento y valorización	Escala Likert (1-5)	Encuesta de satisfacción laboral tipo Likert adaptada del modelo Litwin y Stringer
		3. Relaciones	Clima interpersonal	Escala Likert (1-5)	Encuesta de satisfacción laboral tipo Likert adaptada del modelo Litwin y Stringer

4. Apoyo	Apoyo mutuo	Escala Likert (1-5)	Encuesta de satisfacción laboral tipo Likert adaptada del modelo Litwin y Stringer
5.Responsabilidad	Autonomía laboral	Escala Likert (1-5)	Encuesta de satisfacción laboral tipo Likert adaptada del modelo Litwin y Stringer
6. Riesgo	Asunción de desafíos	Escala Likert (1-5)	Encuesta de satisfacción laboral tipo Likert adaptada del modelo Litwin y Stringer
7. Estándares	Nivel de exigencia	Escala Likert (1-5)	Encuesta de satisfacción laboral tipo Likert adaptada del modelo Litwin y Stringer
8. Conflicto	Resolución abierta de conflictos	Escala Likert (1-5)	Encuesta de satisfacción laboral tipo Likert adaptada del modelo Litwin y Stringer

		9. Identidad	Pertenencia e identidad	Escala Likert (1-5)	Encuesta de satisfacción laboral tipo Likert adaptada del modelo Litwin y Stringer
Voluminous de producción	Cantidad de unidades producidas por dia en un período determinado.	Producción diaria	Volumen producido por dia.	Escala de razón de la empresa	Formato de registro diario de producción suministrado por la empresa Deli Honduras S.A.

Nota. Elaboración propia

5.3.3. Metodología

Este estudio fue de tipo mixto, siendo una combinación de un enfoque cualitativo y cuantitativo, determinado la relevancia con el enfoque cuantitativo mediante datos de satisfacción laboral en base a las encuestas aplicadas a los empleados, fuentes primarias como los registros documentados de volúmenes de producción de la planta, y a su vez mediante fuentes secundarias y confiables de sitios web, revistas y artículos científicos sobre el impacto que tiene la satisfacción laboral y la relación que esta tiene con los volúmenes de camarón blanco (*Litopenaeus vannamei*) de la planta procesadora Deli Honduras S.A.

Por otro lado, el enfoque cualitativo, determinado por la aplicación de cinco entrevistas a diferentes jefes de la planta, seleccionados según el impacto del área en cuanto a la satisfacción laboral y como esto repercute en los volúmenes de producción de la planta procesadora Deli Honduras S.A, obteniendo así respuestas claras y precisas sobre esta problemática con criterio técnico, reconocimiento y experiencia laboral en la planta.

El método de estudio fue correlacional, determinando el grado de correlación entre las variables satisfacción laboral, y los volúmenes de producción de camarón, mediante instrumentos de recolección de datos como las encuestas y algunos digitales como IBM SPSS Y Excel para medir el grado de correlación, implementando un modelo estadístico matemático de correlación.

Por otro lado, fue descriptivo ya que describió la satisfacción laboral, en cada una de sus dimensiones y los resultados que genera en cuanto a los volúmenes de producción de la empresa, esta descripción sirvió como base para analizar las relaciones entre las variables y comprender como estas influyen en el proceso productivo.

El diseño es no experimental porque no se manipularon las variables, por lo tanto, se determinó cómo influye la variable independiente (Satisfacción laboral) y la variable dependiente (Volúmenes de producción), estas variables se observaron y midieron tal como ocurren en la realidad, sin intervenciones de ningún tipo, recalcando que esta investigación tuvo una temporalidad transversal.

5.3.4. Descripción del instrumento metodológico

Para esto se utilizó el cuestionario de Litwin y Stringer que es una encuesta para medir el grado de satisfacción laboral en base a cincuenta y tres ítems y nueve dimensiones.

5.3.5. Dimensiones del modelo de Litwin y Stringer

- **Estructura.** La percepción de los empleados sobre las reglas y procedimientos influye en el sentimiento de los mismos, un ambiente con demasiadas reglas puede limitar la creatividad, mientras que un equilibrio fomenta la eficiencia.
- **Responsabilidad.** El sentirse autónomo en el trabajo, genera la capacidad de tomar las decisiones sin consultar con sus superiores, generando motivación y reconocimiento del trabajo realizado.
- **Recompensa.** El sentimiento de ser recompensado por el esfuerzo y el trabajo bien realizado, genera elogios y reconocimiento del trabajo por parte de los superiores.
- **Riesgo.** Cálculo de los posibles riesgos, con un énfasis de contingencias y desafíos en las labores cotidianas de los empleados.
- **Relaciones.** La percepción de un ambiente social ético y responsable, con un énfasis en relaciones amistosas y compañerismo.
- **Apoyo.** El sentimiento de apoyo mutuo entre empleados, brindando reconocimiento y aumento de motivación y compromiso.
- **Estándares.** Rendimiento gratificante y aumento satisfactorio del orgullo por cumplimiento de actividades laborales.

- **Conflicto.** El sentimiento de ser escuchado y valorado genera un énfasis de respeto y un ambiente libre de conflictos de manera abierta y relaciones constructivas.
- **Identidad.** La percepción de ser un empleado valioso y con valores morales genera una congruente relación entre la persona y la empresa (Esan, 2015).

5.3.6. Adecuación de la encuesta de satisfacción laboral

Esta investigación se adecuo el modelo de encuesta de los autores Litwin y Stringer, cuestionario que aborda las nueve dimensiones del concepto (Augusta y Togra, 2018). En donde este fue previamente revisado y aprobado por el por el gerente de recursos humanos de la empresa, y se recalcó que estas tuvieron el grado de confidencialidad solicitado, evitando cualquier circunstancia no deseada en los procesos de recolección de datos.

La encuesta se diseñó para poderse responder de manera práctica y sencilla en donde se realizaron preguntas cerradas con una opción de respuesta en escalas de Likert de 1 a 5, en donde 1 muy en desacuerdo y 5 muy de acuerdo (Hannoun, 2011). Recalcando que las preguntas realizadas no ocasionaron ningún conflicto o pensamiento sobre aspectos que no están dispuestos a cambiar una vez desarrollada la encuesta previa a aplicarse se evaluó el entendimiento de las preguntas por parte del personal, en donde se realizaron preguntas de prueba a cada empleado para evaluar la compresión del instrumento.

5.3.7. Aplicación de la encuesta de satisfacción laboral

Se utilizó el cuestionario de Litwin y Stringer (Lozano y Salcedo , 2015) que consta de cincuenta y tres ítems y nueve dimensiones, la aplicación del instrumento se llevó a cabo bajo una muestra designada para cada una de las área de la planta aplicándose de forma continua mediante un itinerario con las fechas establecidas por cada área, iniciando con las áreas de menor muestra poblacional para determinar la fluidez y el cumplimiento del instrumento por parte del personal y culminando con las áreas de mayor muestra poblacional de empleados.

5.3.8. Priorización

Al culminar la aplicación del instrumento, se priorizo determinar la media y la desviación estándar de cada uno de los ítems del instrumento de Litwin y Stringer y a su vez determinando la positividad y negatividad de los mismos en base a los datos obtenidos en donde para esto se involucró a todo el personal encuestado de cada una de las áreas de la planta de proceso, obteniendo una percepción clara y precisa de cada una de los ítems del instrumento.

5.4.Etapa 2

En esta etapa se determinó que los datos proporcionados y adquiridos de las variables volúmenes de producción y satisfacción laboral, tienen una distribución normal, sirviendo para el análisis de la relación entre las variables cuantitativas en este estudio, empleando modelos de correlación. Como ser el coeficiente de correlación de Pearson, con un valor hipotético de $r=0.75$ que indica una correlación lineal positiva de intensidad, es decir que a medida que una variable aumenta, la otra también tiende a aumentar de forma proporcional. por su parte el coeficiente de correlación de Spearman, con un valor hipotético de $\rho=0.82$ refleja que existe una relación consistente en la dirección del cambio entre las variables, incluso si no siguen una línea recta, ambos valores evidencian una asociación positiva significativa y fuerte. (Mukaka, 2012).

5.4.1. Modelo de correlación de Pearson

Según Ghasemi y Zahediasl (2012), el coeficiente de correlacion de Pearson (r) mide la intensidad y la direccion de la relacion lineal entre dos variables cuantitativas, se calculo diviendo la varianza de las dos variables por el producto de sus desviaciones estandar, asumiendo una distribucion normal bivariada, un valor de r cercano a +1 o -1 indico una fuerte relación lineal positiva o negativa, respectivamente, mientras que un valor cercano a 0 sugiere una relación lineal débil o inexistente.

Formula

$$r = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left[N\sum x^2 - (\sum x)^2\right][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Donde:

r = Coeficiente de correlación de Pearson

N = Numero de observaciones

ΣXY = Suma del producto de los valores de X y Y

ΣX, ΣY = Suma de individuales de los valores X y Y

ΣX^2, ΣY^2 = Suma de los cuadrados de los valores X y Y

El modelo de correlación Pearson se utilizó cuando por relación lineal entre las dos variables continuas y se cumple la normalidad bivariada. "Una práctica común errónea es verificar única mente la normalidad univariada de las variables y no la bivariada, la cual puede invalidar el uso del coeficiente de correlación de Pearson" (Hernandez et al, 2018).

5.4.2. Modelo de correlación de Spearman

El coeficiente de correlación de Spearman (p), es una medida no paramétrica que avalúa la fuerza y la dirección de la relación monotónica entre dos variables, ya sean ordinales o continuas, este modelo se basa en el rango de los datos lo que lo hace robusto ante valores atípicos y no requieren supuestos de normalidad o linealidad. "Un valor de ρ cercano a +1 indica una tendencia creciente consistente entre las variables, y un valor cercano a -1 indica una tendencia decreciente consistente, aunque la relación no necesariamente sea lineal" (Schober et al., 2018).

Formula

$$p = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Donde:

p = Coeficiente de correlación de Spearman

d^2 = Diferencia al cuadrado entre los rangos asignados a los valores

n = Número total de observaciones

En situaciones donde los datos no cumplen con el supuesto de normalidad bivariada o presenten relaciones no lineales el coeficiente de Spearman se presta como una alternativa funcional. “Spearman no asume normalidad de datos y es menos sensible a datos extremos por lo que resulta adecuado para variables ordinales o no paramétricas” (Mendivelso, 2021).

Los coeficientes de correlación basados en datos significativos como el modelo de Pearson y Spearman tienden a ser los mejores especialmente cuando los tamaños de muestra son pequeños ($n \leq 10$) o ($n \geq 10$) ya que retienen la tasa de error de tipo I mientras que tienen mayor potencia que los otros enfoques. Por otro lado, a medida que aumenta el tamaño de la muestra, todos los coeficientes de correlación tienden a dar resultados similares a los esperados. (Mendes, M. et al,, 2015).

5.5.Etapa 3

En esta etapa se determinaron los valores numéricos para llevar a cabo la correlación entre la variable dependiente (Volúmenes de producción) y la variable independiente (Satisfacción laboral) en donde fueron encuestados una muestra poblacional por cada una de las áreas, *ver tabla 5*, recopilando los datos mediante los instrumentos y formatos antes mencionados, *ver tabla 6*, para llegar a obtener un total de 16 datos numéricos por parte de la variable satisfacción y 16 datos numéricos de la variable volúmenes de producción, cumpliendo con

los datos mínimos para poder realizar una correlación entre ellas. los datos fueron recolectados en una tabla que está conformada por:

- **Fecha:** Día en el que se les aplico el instrumento a los empleados de cada una de las áreas de la planta.
- **Área:** Lugar operativo de una población especifica de empleados, en donde realizan sus labores cotidianas.
- **Media por área:** Dato relativamente calculado según la cantidad de empleados por área a los que se les aplico el instrumento.
- **Promedio diario:** Obtenido mediante el resultado de todas las aplicaciones diarias del instrumento de Litwin y Stringer
- **Recibido:** Datos en libras, recopilados de registros de la planta procesadora Deli Honduras S.A.
- **Producción diaria:** Datos en libras, obtenidos de registros de producción en la planta procesadora Deli Honduras S.A
- **Rendimiento:** Valor en porcentaje que estima la capacidad productiva en base a la cantidad de producto recibido y a lo procesado de determinado día.

Al momento de obtener los mismos datos de la variable dependiente (Volúmenes de producción) y la variable independiente (Satisfacción laboral), se procedió a realizar la correlación de los datos, en donde se determinó si existe una relación entre las variables.

VI. CAPITULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para alcanzar el cumplimiento del objetivo 1: Evaluar el nivel de satisfacción laboral de los empleados en la planta procesadora Deli Honduras S.A. Se determinó el análisis y resultados de los datos obtenidos mediante la aplicación del instrumento de Litwin & Stringer, (1968). en donde se dio a conocer la satisfacción laboral de los empleados de la planta procesadora Deli Honduras S.A, Aplicando el cuestionario que ha permitido la evaluación de la satisfacción laboral de los empleados mediante una serie de preguntas que constan de diferentes dimensiones como ser estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, relaciones, cooperación, estándares de desempeño, conflicto e identidad. Cada dimensión cuenta diferentes preguntas planteadas de forma positiva y de negativa.

6.1 Resultados del Instrumentos de Litwin y Stringer

Tabla 8 Media individual de la dimensión estructura

Tabla 8
Media individual de la dimensión estructura

ESTRUCTURA	Media 1-5	Desviación Estándar
En la empresa las funciones están claramente definidas.	3.998	1.401
En la empresa las tareas están lógicamente estructuradas.	4.230	1.087
En la empresa se conoce quien es el líder y promueve las decisiones.	4.248	1.127
Conozco claramente las políticas de la empresa.	4.254	1.049
Conozco claramente la estructura organizativa de la empresa.	3.986	1.165
En la empresa no existen muchos procesos administrativos y de documentación para hacer las cosas .	3.831	1.210
Hay valoración de las nuevas ideas que son planteadas por los colaboradores.	3.974	1.16
Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.	3.695	1.313
Los colaboradores no tienen claro quién es muchas veces su jefe inmediato.	3.675	1.209
Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.	4.161	1.085
Media total	4.005	

Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del cuestionario de Litwin y Stringer (1998).

En la tabla 8, se puede apreciar que la dimensión Estructura, mediante la aplicación del instrumento obtuvo una media total de 4.052, lo que indica que la percepción es excelente por parte de los empleados sobre la satisfacción laboral de la planta procesadora Deli Honduras S, A. Considerando que la escala de Litwin y Stringer es 1 mala satisfacción y 5 excelente satisfacción , la desviación estándar refleja una dispersión moderada de las respuestas rondando entre 1.049 y 1.401 sobre las percepciones individuales, los ítems con mayores medias como ser el tres con 4.248 y el cuatro con 4.254 reflejan claridad en políticas y roles dentro de la planta, mientras que las puntuaciones más bajas como ser los ítems ocho con 3.695 y el nueve con 3.675 determinan debilidades en la comunicación inmediata y la planificación dentro la empresa.

Según el planteamiento de los ítems de la dimensión Estructura, se determinó que los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 son positivos, ya que estos tienen una media superior a tres que indica una calificación muy buena según la escala de Litwin y Stringer y están redactados de forma favorable y una puntuación alta indica una buena satisfacción laboral.

Tabla 9 Media individual de la dimensión responsabilidad

Tabla 9
Media individual de la dimensión responsabilidad

RESPONSABILIDAD	Media 1-5	Desviación Estándar
No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.	3.892	1.178
A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar de manera permanente supervisándolo.	3.994	1.112
Mis superiores asignan las actividades a realizar, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.	4.124	1.065
En la empresa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.	4.141	1.047
La empresa tiene como filosofía que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.	3.912	1.135
En la empresa cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.	4.076	1.08
En la empresa uno de los problemas es que los colaboradores no toman responsabilidades.	4.032	1.097
Media total	4.024	

Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del cuestionario de Litwin y Stringer (1998).

En la tabla 9, se puede apreciar que la dimensión Responsabilidad, mediante la aplicación del instrumento obtuvo una media total de 4.024, lo que indica una percepción favorablemente positiva respecto al nivel de autonomía, compromiso por parte de los colaboradores en la empresa tomando en cuenta que la escala represento que 1 mala satisfacción y 5 excelente satisfacción, las desviaciones estándar se sitúan entre 1.178 y 1.047 lo cual refleja una dispersión baja a moderada en las respuestas individuales surgiendo una consistencia en las percepciones de los participantes. Los ítems con puntuaciones más altas como el trece con una media de 4.124 y el catorce con media de 4.141, relacionan la iniciativa individual y la asignación de responsabilidades claras dentro de la organización, reforzando la capacidad y determinación de los participantes, sin embargo, los ítems con menor puntuación como ser el once con 3.892 y el quince con 3.912 reflejan tensiones entre la autonomía operativa de los empleados y el control organizacional.

Según el planteamiento de los ítems de la dimensión Responsabilidad se determinó que los ítems 12, 13, 14, 15 son positivos, ya que estos tienen una media superior a tres y cuatro lo que que indica una calificación muy buena según la escala de Litwin y Stringer y están redactados de forma favorable y una puntuación alta indica una buena satisfacción laboral, por otro lado los ítems 11, 16, 17 son negativos ya que estos están redactados de forma desfavorable, y al obtener una media superior a tres estos indican una mala satisfacción laboral.

Tabla 10 Media individual de la dimensión recompensa

Tabla 10
Media individual de la dimensión recompensa

RECOMPENSA	Media 1-5	Desviación Estándar
En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.	4.023	1.183
Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.	3.732	1.296
Aquí las personas son recompensadas según su desempeño	3.808	1.196
En esta organización hay muchísima critica	4.081	1.131
En la empresa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.	3.817	1.186
Cuando cometo un error me sancionan en base al reglamento interno y las leyes del país.	3.991	1.248
Media total	3.909	

Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del cuestionario de Litwin y Stringer (1998).

En la Tabla 10, se puede apreciar que la dimensión Recompensa, con la aplicación del instrumento obtuvo una media total de 3.909, en donde según la escala 1 mala satisfacción y 5 excelente satisfacción, determinando una percepción moderadamente positiva, respecto a los mecanismos de reconocimiento y sanción de la empresa, la desviación estándar oscila entre los 1.296 y 1.131 lo que refleja una dispersión moderada, indicando variabilidad en las experiencias individuales de los empleados respecto a esta dimensión. Las puntuaciones más elevadas como los ítems dieciocho con una media de 4.023 y el veintiuno con 4.081 se determinan como un indicador de retroalimentación constante de crítica constructiva, en este caso los ítems con una menor media como ser el ítem diecinueve con 3.732 y veinte con 3.808 apuntan debilidades en incentivos y en políticas de reconocimiento por su trabajo.

Según el planteamiento de los ítems de la dimensión Recompensa se determinó que los ítems 18, 19, 20, 23 son positivos, ya que estos tienen una media superior a tres que indica una calificación muy buena según la escala de Litwin y Stringer y están redactados de forma favorable y una puntuación alta indica una buena satisfacción laboral, y los ítems 21, 22 son

negativos ya que estos están redactados de forma desfavorable, y al obtener una media superior a tres estos indican una mala satisfacción laboral.

Tabla 11 Media individual de la dimensión Riesgo

Tabla 11
Media individual de la dimensión Riesgo

RIESGO	Media 1-5	Desviación Estándar
La filosofía de esta organización es que a largo plazo progresaremos más si hacemos las cosas lentas pero certeramente	3.953	1.155
La empresa se han tomado riesgos en los momentos oportunos.	3.944	1.21
En la empresa hay que tomar riesgos para buscar la mejora continua.	3.858	1.265
En la empresa la toma de decisiones se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.	3.999	1.176
Aquí la empresa asume riesgos por una buena idea.	4.03	1.184
Media total	3.957	

Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del cuestionario de Litwin y Stringer (1998).

En la tabla 11, se puede apreciar que la dimensión Riesgo, mediante la aplicación del cuestionario obtuvo una media total de 3.957, lo que refleja una percepción moderadamente positiva, según la escala en donde 1 mala satisfacción y 5 excelente satisfacción y en cuanto a la disposición de la organización para sumir riesgos, la desviación estándar oscila entre los 1.265 y 1.155 indicando una dispersión moderada en las respuesta s de los colaboradores, lo cual evidencio diferencias en la percepción individual sobre cómo se gestiona los riesgos dentro de la empresa, las medias con un valor altas como ser los ítems veintisiete con una media de 3.999 y el veintiocho con 4.03, señalan una actitud positiva por parte de los empleados hacia las medidas que toma la empresa, y las medias con un valor bajo siendo los ítems veinticinco con 3.944 y el veintiséis con 3.858, determinan una menor intensidad en la percepción de riesgo como uno de los mecanismos de mejora en la empresa.

Según el planteamiento de los ítems de la dimensión Riesgo se determinó que los ítems 25, 26, 28 son positivos, ya que estos tienen una media superior a tres que indica una calificación Muy buena según la escala de Litwin y Stringer y están redactados de forma favorable y una puntuación alta indica una muy buena satisfacción laboral, por otro lado los ítems 24, 27 son negativos ya que estos están redactados de forma desfavorable, y al obtener una media superior a tres estos indican una mala satisfacción laboral.

Tabla 12 Media individual de la dimensión relaciones

Tabla 12
Media individual de la dimensión relaciones

RELACIONES	Media 1-5	Desviación Estándar
Entre los colaboradores de la empresa prevalece una atmósfera armoniosa.	4.004	1.203
La empresa se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.	4.094	1.148
Es bastante difícil llegar a conocer a las personas en la empresa.	3.955	1.208
Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.	3.918	1.271
Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables.	4.097	1.078
Media total	4.014	

Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del cuestionario de Litwin y Stringer (1998).

En la tabla 12, se puede apreciar que la dimensión relaciones, obtuvo una media total de 4.014, reflejando una percepción positiva según la escala en donde 1 mala satisfacción y 5excelente satisfacción, esto sugiere que los empleados consideran que el ambiente laboral es armonioso, con relaciones humanas y funcionales, las desviación estándar varía entre 1.271 y 1.078, muestran una dispersión moderada en las respuestas de los empleados, indicando una cierta heterogeneidad en las experiencias individuales con respecto a las relaciones interpersonales. Las medias con valores más altos como los ítems treinta con una media de 4.094 y el treinta y tres con 4.097, evidencian fortalezas en la comunicación vertical y en el entorno social general. Sin embargo, las medias con valores más bajos siendo los

ítems treinta y uno con 3.955 y el treinta y dos con 3.918. presentan ligeras tensiones relacionales que podrían estar presentes en ciertos grupos o contextos específicos dentro de la empresa.

Según el planteamiento de los ítems de la dimensión Relaciones se determinó que los ítems 29, 30, 33 son positivos, ya que estos tienen una media superior a tres que indica una calificación superior a la intermedia según la escala de Litwin y Stringer y están redactados de forma favorable y una puntuación alta indica una excelente satisfacción laboral, y los ítems 31, 32 son negativos ya que estos están redactados de forma desfavorable, y al obtener una media superior a tres estos indican una mala satisfacción laboral.

Tabla 13 Media individual de la dimensión cooperación

Tabla 13
Media individual de la dimensión cooperación

COOPERACIÓN	Media 1-5	Desviación Estándar
En la empresa se exige un rendimiento bastante alto.	3.145	1.086
La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.	3.445	1.032
En la empresa siempre se presiona para mejorar continuamente el rendimiento personal y grupal.	3.253	1.074
La dirección considera que si todas las personas están contentas, la productividad marchará bien.	3.378	1.057
En la empresa es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.	2.967	1.099
Me siento orgulloso de mi desempeño.	3.451	1.015
Media total	3.273	

Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del cuestionario de Litwin y Stringer (1998).

En la tabla 13, se puede apreciar que la dimensión Apoyo, en base a la aplicación del instrumento obtuvo una media total de 3.273, lo que representa una valoración neutra o ligeramente positiva por parte de los empleados en cuanto a la exigencia del rendimiento y el respaldo de la organización, basada en la escala en donde 1 mala satisfacción y 5 excelente satisfacción. La desviación estándar oscila entre 1.099 y 1.015 demostrando una dispersión

relativamente baja, Las medias con puntuaciones más altas como los ítems treinta y cinco con una media de 3.445 y el ítem treinta y nueve con 3.451, muestran un componente motivacional interno positivo y una orientación hacia el perfeccionamiento operativo y los ítems con medias de menor valor como el treinta y cuatro con 3.145 y el treinta y ocho con 2.967, reflejan disconformidad entre las relaciones interpersonales de los empleados de la empresa.

Según el planteamiento de los ítems de la dimensión Apoyo se determinó que los ítems 34, 35, 36, 37, 39 son positivos, ya que estos tienen una media superior a tres que indica una calificación superior a la intermedia según la escala de Litwin y Stringer y están redactados de forma favorable y una puntuación alta indica una excelente satisfacción laboral, por otro lado el ítem 38 es negativo ya que está redactado de forma desfavorable, y al obtener una media superior a tres este indica una mala satisfacción laboral.

Tabla 14 Media Individual de la dimensión estándares

Tabla 14
Media Individual de la dimensión estándares

ESTANDARES	Media 1-5	Desviación Estándar
Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores	3.315	1.089
Los jefes hablan acerca de mis inspiraciones dentro de la organización	3.292	1.046
Las personas dentro de la empresa no confían verdaderamente una en la otra.	3.221	1.095
Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor difícil.	3.443	1.015
La filosofía de nuestros jefes enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc.	3.214	1.043
Media total	3.297	

Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del cuestionario de Litwin y Stringer (1998).

En la tabla 14, se pudo apreciar que la dimensión Estándares, mediante la aplicación del cuestionario se obtuvo una media total de 3.297 según la escala en donde 1 mala satisfacción y 5 excelente satisfacción, indicando que los empleados tienen una percepción intermedia

sobre cómo se manejan las normas y el ambiente en la empresa, la notable variedad en las respuestas con desviaciones estándar entre 1.015 y 1.095 determinan que las experiencias son muy diferentes por cada empleado. Las medias con valores más altos como ser los ítems cuarenta con una media de 3.315 y el cuarenta y tres con 3.443 afirman que los empleados sienten un buen apoyo de sus jefes y de sus compañeros de trabajo, por otro lado, las medias con valores más bajos siendo los ítems cuarenta y dos con una media de 3.221 y el ítem cuarenta y cuatro con 3.214 reflejan la falta de confianza del personal dentro de la empresa.

Según el planteamiento de los ítems de la dimensión Estándares se determinó que los ítems 41, 43, 44 son positivos, ya que estos tienen una media superior a tres que indica una calificación superior a la intermedia según la escala de Litwin y Stringer y están redactados de forma favorable y una puntuación alta indica una excelente satisfacción laboral, y los ítems 40, 42 son negativos ya que estos están redactados de forma desfavorable, y al obtener una media superior a tres estos indican una mala satisfacción laboral.

Tabla 15 Media Individual de la dimensión conflicto

Tabla 15
Media Individual de la dimensión conflicto

CONFLICTO	Media 1-5	Desviación Estándar
En la empresa se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos	3.18	1.06
La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable	3.27	1.07
Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos	3.4	1.07
Siempre puedo decir lo que pienso aunque no esté de acuerdo con mis jefes	3.28	1.05
Me siento orgulloso de pertenecer a la empresa.	3.74	1.02
Media total	3.374	

Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del cuestionario de Litwin y Stringer (1998).

En la tabla 15, se puede apreciar que la dimensión Conflicto mediante la aplicación del instrumento obtuvo una media total de 3.374, determino que existe una percepción intermedia, sobre la forma en que se manejan los desacuerdos dentro de la empresa, según la escala en donde 1 es nada satisfactorio y 5 muy satisfactorio. La alta variabilidad en las respuestas de los empleados incide a una desviación que oscila entre los 1.07 y 1.02, indicando que las experiencias de los colaboradores con el conflicto son muy diversas, las medias con valores más altos como los ítems cuarenta y siete con una media de 3.45 y el ítem cuarenta y nueve con 3.74, estos dentro de la dimensión señalan un ambiente donde el conflicto se aborda de forma constructiva y por otra parte los empleados se sienten seguros de expresar sus desacuerdos, las medias con valores más bajos siendo los ítems cuarenta y cinco con 3.18 y el cuarenta y seis con una media de 3.27, estas expresan una cultura en donde se evita el conflicto para evitar desacuerdos ya que no se percibe como saludable o productivo dentro de la empresa.

Según el planteamiento de los ítems de la dimensión Conflicto, se determinó que los ítems 47, 48, 49 son positivos, ya que estos tienen una media superior a tres que indica una calificación superior a la intermedia según la escala de Litwin y Stringer y están redactados de forma favorable y una puntuación alta indica una excelente satisfacción laboral, y los ítems 45, 46 son negativos ya que estos están redactados de forma desfavorable, y al obtener una media superior a tres estos indican una mala satisfacción laboral.

Tabla 16 Media Individual de la dimensión identidad

Tabla 16
Media Individual de la dimensión identidad

IDENTIDAD	Media	Desviación Estándar
Las personas se sienten orgullosas de pertenecer a la empresa	3.662	1.135
Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien	3.714	1.067
Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la empresa	3.575	1.196
En esta empresa cada cual se preocupa por sus propios intereses	3.825	1.234
Media total	3.694	

Nota. Elaboración propia, con datos obtenidos del cuestionario de Litwin y Stringer (1998).

En la tabla 16, se pudo apreciar que la dimensión Identidad, en base a la aplicación del cuestionario obtuvo una media total de 3.694 lo que representa que los empleados de la empresa tienen una percepción positiva sobre su sentido de pertenencia en la misma basada en la escala del instrumento en donde 1 mala satisfacción y 5 excelente satisfacción , no obstante, la variación en las respuestas obtenidas como la desviación estándar oscila entre los 1.067 y 1.234, indica que las experiencias de los empleados difieren considerablemente en cuanto a la dimensión de identidad. Las medias con valores más altos siendo los ítems cincuenta y uno con una media de 3.714 y el ítem cincuenta y tres con 3.825, evidencian un fuerte orgullo y la sensación de ser tomando en cuenta en determinado grupo dentro de la empresa, aunque también se puede asociar a una percepción individualista por parte de los empleados, las medias con valores más bajos como ser los ítems cincuenta con 3.662 y el ítem cincuenta y dos con una media de 3.575, reflejan una menor lealtad o un sentimiento debilitado de ser un empleado integral dentro de la empresa.

Según el planteamiento de los ítems de la dimensión Identidad se determinó que los ítems 50, 51 son positivos, ya que estos tienen una media superior a tres que indica una calificación superior a la intermedia según la escala de Litwin y Stringer y están redactados de forma

favorable y una puntuación alta indica una excelente satisfacción laboral, y por otro lado los ítems 52, 53 son negativos ya que estos están redactados de forma desfavorable, y al obtener una media superior a tres estos indican una mala satisfacción laboral.

6.2 Análisis de satisfacción laboral por área

En este apartado, se determinó las medias de satisfacción laboral de cada una de las áreas de la planta procesadora Deli Honduras, según su población y muestra, en donde los datos obtenidos de la aplicación del instrumento, fueron recopilados mediante un itinerario para no afectar el proceso productivo de la planta, llegando a encuestar a dos o más áreas por día, iniciando por las áreas de menor muestra y culminando con las de mayor muestra, ya que al ser de forma digital existió la disponibilidad de que algunas áreas contestaran en días anteriores o días después según el itinerario, en algunos casos el instrumento se aplicó de forma presencial por temas de cumplimiento de la muestra en las áreas de mayor muestra poblacional

Tabla 17 Media de satisfacción laboral Deli Honduras S.A

Tabla 17
Medias de satisfacción laboral Deli Honduras S.A

Areas	Dias Aplicados	Media por área	Población	Personas encuestadas (muestra)	Media de la empresa
IQF	4	4.2089	47	42	3.6204
IQF NOCHE	6	3.5633	47	42	
RECEPCION	2	3.6981	7	7	
CLASIFICADO	7	3.7049	47	42	
EMPAQUE	1	4.1828	16	16	
PELADO	7	3.0783	777	257	
DESCABEZADO	6	3.3724	229	144	
IQF 2	4	3.1544	36	33	

Nota. Elaboración propia, mediante la aplicación de la fórmula de población finita.

En esta tabla se especificó la cantidad de áreas encuestadas de la planta procesadora Deli Honduras S.A, en donde la cantidad de personas encuestadas representa a la muestra de cada área y su media según la cantidad de días, ya que esta se determinó mediante la cantidad de respuestas totales entre el número de personas encuestadas de cada área, la media general de la empresa con un valor de 3.6204 represento una satisfacción laboral alta por parte de todas las áreas y los empleados, representando que esta mantuvo un rango positivo de satisfacción laboral según la escala de medición del instrumento que consta de 1(Nada satisfactorio) y 5 (muy satisfactorio).

6.2.1 Análisis de medias

Tabla 18 Media de satisfacción laboral de Recepción

Tabla 18
Media de satisfacción laboral de recepción

Área	Población	Muestra	Media
Recepción	7	7	3.70

Nota. Elaboración propia

Según los datos obtenidos en el área de Recepción, se determinó una media de satisfacción laboral de 3.70 donde la población y la muestra son idénticas 7 empleados , este resultado indica que la satisfacción laboral en esta área es moderadamente alta, dado que todos los elementos de la población fueron incluidos en la muestra, garantizando la máxima representatividad posible y por ende una alta fiabilidad en la media de satisfacción laboral obtenida, este caso la satisfacción tiende a ser alta debido a que se capta la percepción exacta de cada empleado.

Tabla 19 Media de satisfacción laboral de clasificado

Tabla 19
Media de satisfacción laboral de clasificado

Área	Población	Muestra	Media
Clasificado	47	42	3.70

Nota. Elaboración propia

En la siguiente tabla se aprecian los datos obtenidos en el área de Clasificado, determinando una media de satisfacción laboral de 3.70, basada en una población de 47 empleados en donde el resultado de la muestra poblacional son 42 empleados a los que se le aplico el instrumento, indicando que la media se satisfacción laboral es representativa, al ser moderadamente alta indicando una percepción generalmente positiva de satisfacción laboral en el área, y a su vez reforzando su conectividad por el tamaño de la muestra respecto a la población total.

Tabla 20 Media de satisfacción laboral de pelado

Tabla 20
Media de satisfacción laboral de pelado

Área	Población	Muestra	Media
Pelado	777	257	3.08

Nota. Elaboración propia

Según los datos obtenidos en el área de pelado, se pudo apreciar la obtención de una media de satisfacción laboral de 3.08, basada en una población de 777 y una muestra de 257, indicando que la satisfacción en esta área es de nivel intermedio, aunque esta indico un tamaño considerable, representa una proporción limitada de la población total, que aunque la media obtenga un indicador valido esta representa un valor medio que se acerca a la

neutralidad, es decir que al tener una mayor muestra, se pudo observar menor percepción de satisfacción laboral en esa área.

Tabla 21 Media de satisfacción laboral de Descabezado

Tabla 21
Media de satisfacción laboral de Descabezado

Área	Población	Muestra	Media
Descabezado	229	144	3.37

Nota. Elaboración propia

La siguiente tabla determina los datos obtenidos en el área de Descabezado, enfatizando en una media de satisfacción laboral de 3.37. en base a una población de 229 y una muestra de 144 empleados, indicando un nivel de satisfacción moderado a neutro, el tamaño de la muestra es suficiente para ofrecer una estimación confiable de satisfacción laboral, y la media obtenida determina una percepción generalmente positiva esta refleja el sentir general del personal en esta área, afirmando que al obtener una mayor muestra significativa esta repercute en una menor satisfacción laboral en el área de descabezado.

Tabla 22 Media de satisfacción laboral de IQF

Tabla 22
Media de satisfacción laboral de IQF

Área	Población	Muestra	Media
IQF	47	42	4.21

Nota. Elaboración propia

Según los datos obtenidos en el área de IQF, se obtuvo una media de satisfacción laboral de 4.21 representada por una población de 47 y una muestra de 42 empleados en el área, indicando que la satisfacción en esta área es notablemente alta, contrastando con situaciones

donde una muestra más amplia revela una mayor dispersión y, por ende, potencialmente una menor media, aquí la satisfacción determina una relación positiva entre el personal,

contando con percepciones favorables manifestándose en una elevada media, reflejando un ambiente laboral muy satisfactorio en el área

Tabla 23 Media de satisfacción laboral de IQF 2

Tabla 23
Media de satisfacción laboral de IQF 2

Área	Población	Muestra	Media
IQF 2	36	33	3.15

Nota. Elaboración propia

La siguiente tabla determina los datos obtenidos en el área de IQF 2, se aprecia una media de satisfacción laboral 3.15, esta media indica que la satisfacción laboral en esta área es moderadamente baja, a pesar de contar con una población de 36 que es relativamente pequeña y una muestra de 33 empleados que es casi la totalidad de los mismos, esto sugiere que incluso un grupo reducido y ampliamente medido, existen factores intrínsecos al ambiente de trabajo de esta área que impactan negativamente en la percepción general de la satisfacción laboral.

Tabla 24 Media de satisfacción laboral de IQF Noche

Tabla 24
Media de satisfacción laboral de IQF noche

Área	Población	Muestra	Media
IQF noche	47	42	3.56

Nota. Elaboración propia

Según los datos obtenidos en el área de IQF Noche, estos representaron una media de satisfacción laboral de 3.56 en esta área, indicando una satisfacción laboral moderada, ya que a pesar de contar con una población relativamente pequeña de 47 y una muestra de 42 empleados, la media no alcanzo un nivel alto. Esto sugiere a que, si hay elementos de satisfacción, persisten factores que impiden una percepción globalmente alta, situando la media en un punto intermedio, lo que es común cuando existen tanto aspectos positivos y negativos percibidos por los empleados en el área.

Tabla 25 Media de satisfacción laboral de Empaque

Tabla 25

Media de satisfacción laboral de Empaque

Area	Población	Muestra	Media
Empaque	16	16	4.18

Nota. Elaboración propia

La siguiente tabla determina los datos obtenidos en el área de empaque, reflejando una media de satisfacción laboral de 4.18, indicando que la satisfacción en esta área es notablemente alta, el hecho de haber de tener una población baja de 16 empleados y haber aplicado el instrumento a una muestra de 16 colaboradores del área es decir el área completa, asegura que el resultado es una media precisa de satisfacción laboral en empaque, en grupos pequeños, cuando la satisfacción es alta la percepción es positiva entre sus miembros y esto refleja una media elevada, indicando un ambiente laboral muy favorable en el área.

6.3 Análisis de normalidad de datos

Para alcanzar el cumplimiento del objetivo 2: Determinar los volúmenes de producción de camarón blanco (Litopenaeus vannamei) en la planta procesadora Deli Honduras S.A. en donde se optó por determinar la normalidad de los datos de volúmenes de producción de camarón obtenidos mediante los registros de la planta, no optante se realizó también la verificación de la normalidad de los datos de la variable satisfacción laboral de los empleados de la planta y así poder pasar al cumplimiento del siguiente objetivo. A continuación, se presentan los resultados de los análisis de normalidad y pruebas de normalidad de los datos que influyen en la determinación de la correlación a desarrollar (Pearson) o (Spearman), según el comportamiento de los datos en ambas variables.

6.3.1 Análisis de datos de satisfacción laboral



Figura 1 Normalidad de datos de satisfacción laboral

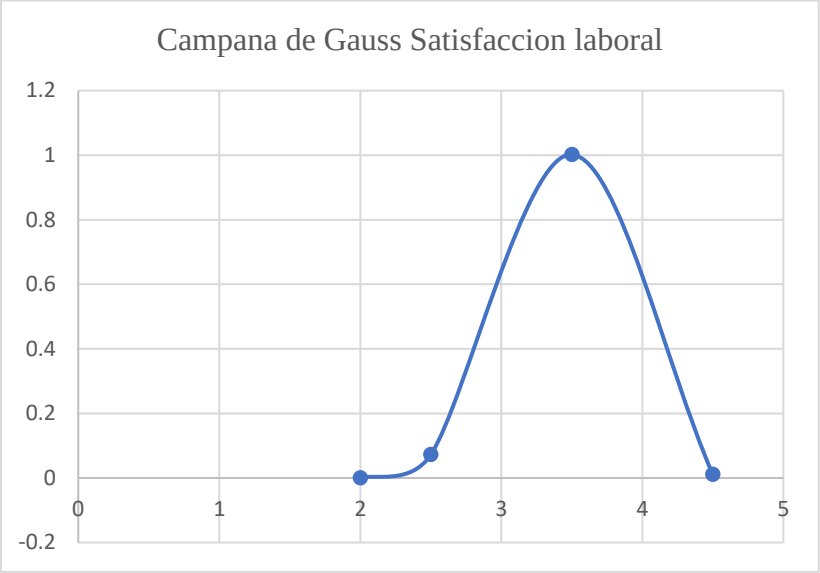


Figura 2 Normalidad de datos de satisfacción laboral

Según los datos obtenidos, Las figuras 1 y 2, determinaron la dispersión y el supuesto de normalidad bivariada de los datos obtenidos de satisfacción laboral, en donde se pudo apreciar la proximidad de la distribución de los datos a una distribución normal, los cuantiles observados serian idénticos a los cuantiles esperados de una distribución normal estándar, se pudo observar de que la mayoría de los puntos de datos se mantiene muy cerca de la línea, *ver la figura 1* indicando una fuerte tendencia de la variable Satisfacción laboral a seguir a una distribución aproximadamente normal, las pequeñas desviaciones en los extremos son comunes en datos reales y no necesariamente invalidad la suposición de normalidad, siempre y cuando la dispersión respecto a la línea no sea sistemática o extrema en este caso. Por otro lado, la campana de Gauss, represento la distribución de los datos según una escala de supuestos de normalidad en donde estos se mantuvieron en el orden normal según las medias y la desviación estándar, indicando que los datos obtenidos de satisfacción laboral no oscilan una media menor a 2, y se mantienen entre una media de 3 a 4.5 entre todos los datos obtenidos de la variable *ver figura 2*, afirmando que los supuestos de normalidad tienden a ser normales.

6.3.2 Análisis de datos de Volúmenes de producción

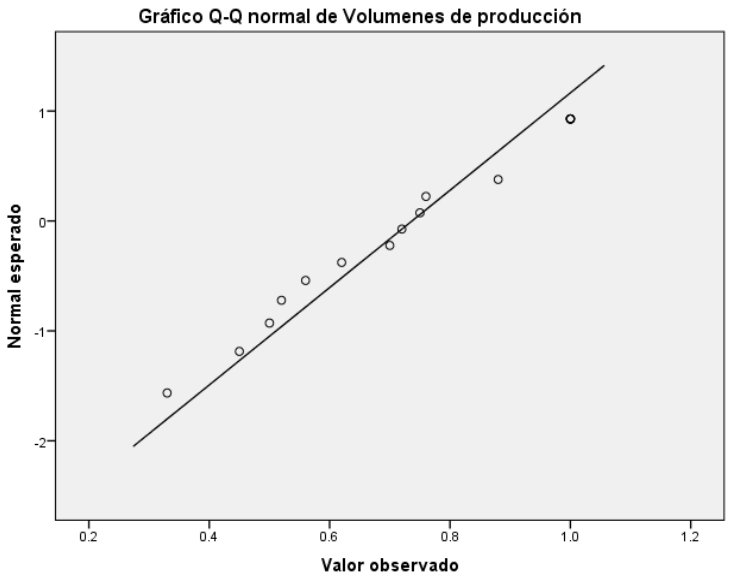


Figura 3 Normalidad de datos de volúmenes de producción

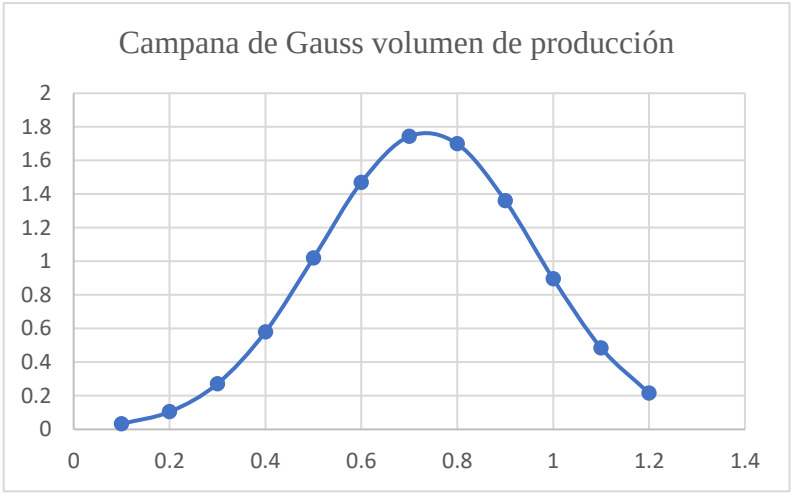


Figura 4 Normalidad de datos de volúmenes de producción

Las figuras 3 y 4, representaron la dispersión y el supuesto de normalidad bivariada de los datos de volúmenes de producción los cuales muestran los cuantiles esperados de una distribución normal, se pudo observar que la mayoría de los puntos se encuentran cerca de la línea diagonal, lo que sugiere una aproximación de normalidad en el cuerpo principal de la distribución , Sin embargo, se observa la desviación de algunos de los datos de la línea de referencia, estos son determinados como valores atípicos y a pesar de esta desviación la

tendencia general de los puntos a seguir en la línea sugiere que en gran medida los volúmenes de producción se distribuyen de manera aproximadamente normal *ver figura 3*. Por otro lado la campana de Gauss, represento la asimetría de la distribución de los datos de volúmenes de producción, mediante el supuesto de normalidad, al ser de rendimiento diario estos representan una normalidad oscilando entre el (0.33) 33% y (1) 100%, según la escala de rendimiento, y reforzando que los datos de volúmenes de producción tienden a agruparse en el pico de la campana en valor central siendo el 70% y se vuelven asimétricos en relación con este punto *ver figura 4*, garantizando la normalidad de los datos para el cumplimiento del siguiente objetivo.

6.4 Prueba de normalidad de datos de las variables satisfacción laboral y volúmenes de producción

Tabla 26 Prueba de normalidad de datos

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	.126	16	.200*	.962	16	.696
Volumenes de producción	.191	16	.124	.907	16	.103

*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de la significación de Lilliefors

La siguiente tabla determina la prueba de normalidad en base a las Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk que indica que las variables satisfacción laboral y volúmenes de producción presentan una distribución normal. Esto se determina en que el nivel de significancia (Sig.) obtenido por ambas variables en ambas pruebas es superior al valor critico de 0.05. específicamente para satisfacción laboral el valor de significancia de Kolmogorov-Smirnov es .200 y el de Shapiro-Wilk Es .696, del mismo modo para volúmenes de producción los

valores de significancia son .124 y .103 respectivamente. Dado que todos los valores de (p) son mayores que 0.05, confirma que las distribuciones de ambas variables son aproximadamente normales. Determinando así la elección de la aplicación del coeficiente de correlación de Pearson.

6.5 Correlaciones

Para alcanzar el cumplimiento del objetivo 3: Determinar la relación de satisfacción laboral y los volúmenes de producción en la planta procesadora Deli Honduras S.A. A continuación, se presenta el resultado de la correlación entre la variable dependiente (Volúmenes de producción) y la variable independiente (Satisfacción laboral) bajo el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 27

Datos para correlación entre satisfacción laboral y volúmenes de producción

Tabla de datos para correlaciones				
		SATISFACCIÓN LABORAL		VOLUMEN DE PRODUCCIÓN
DIA	AREA	MEDIA POR AREA	PROMEDIO DIARIO	RENDIMIENTO %
1	IQF NOCHE	3.8632	3.1059	33.07
	IQF	3.7007		
	RECEPCION	8.5283		
	CLASIFICADO	3.1698		
2	CLASIFICADO	3.2736	3.8128	88.97
	RECEPCION	3.7170		
	IQF	4.0216		
3	CLASIFICADO	3.2830	3.3050	75.87
	IQF 2	3.3189		
	IQF	2.6981		
4	CLASIFICADO	3.5943	3.5943	100.00
5	EMPAQUE	3.7151	3.4913	76.40
	IQF NOCHE	3.6396		
	CLASIFICADO	3.2154		
	IQF	3.1509		
	IQF 2	3.2453		
6	IQF 2	2.4906	2.4906	100.00
7	DESCABEZADO	3.2476	3.2476	100.00
8	IQF NOCHE	3.7292	3.7039	72.03

	DESCABEZADO	3.6528		
9	IQF NOCHE	3.3585	3.4491	62.28
	DESCABEZADO	3.8113		
10	DESCABEZADO	3.5947	3.5704	52.68
	PELADO	3.4425		
11	IQF NOCHE	3.0094	3.6269	56.26
	PELADO	3.7663		
	DESCABEZADO	3.5301		
	CLASIFICADO	3.2579		
12	PELADO	3.9025	3.9784	50.01
	CLASIFICADO	4.4340		
13	PELADO	3.1610	3.1698	100.00
	CLASIFICADO	3.5660		
14	PELADO	3.2786	3.2817	100.00
	IQF 2	3.3868		
15	PELADO	3.5931	3.2450	45.81
	DESCABEZADO	3.0556		
16	PELADO	2.8073	2.8073	70.00

Mediante la tabla 26, se obtuvieron los datos para poder llevar a cabo la correlación entre las variables satisfacción laboral y volúmenes de producción, recalcando que esta fue una correlación general, debido a la imparcialidad de los datos de volúmenes de producción ya que al ser un dato estándar en algunas áreas, represento semejanza en algunas áreas para obtener el coeficiente de correlación de cada una de ellas perdiendo parcialidad y relevancia, aplicando a obtener datos de rendimiento diario, según lo recibido y lo producido por la planta, realizando la correlación entre los 16 datos de promedio diario de satisfacción laboral y los 16 datos de rendimiento diario de volúmenes de producción.

6.5.1 Correlación de Pearson entre las variables satisfacción laboral y volúmenes de producción

Tabla 28 Correlación de Pearson SPSS

Correlaciones

		Satisfacción laboral	Volumen de producción
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	1	-.234
	Sig. (bilateral)		.383
	N	16	16
Volumen de producción	Correlación de Pearson	-.234	1
	Sig. (bilateral)	.383	
	N	16	16

Tabla 29 Correlación de Pearson Excel

Correlación de Pearson		
	Satisfacción laboral	*Volumen de producción*
Satisfacción laboral	1	
Volumen de producción	-0.234	1

Las tablas de correlación mediante SPSS y EXCEL, evidenciaron el resultado de la correlación de Pearson entre las variables satisfacción laboral y volúmenes de producción, el valor clave del coeficiente de correlación de Pearson r=−0.234. Este número indica la fuerza y dirección de la relación lineal entre las dos variables. Al ser un valor negativo, −0.234 sugiere una correlación inversa o negativa. Esto significa que a medida que una variable aumenta, la otra tiende a disminuir. En este contexto, según Vira et al, (2021) determinaron que la satisfacción laboral tiene un efecto negativo con la productividad, recalcando que la relación entre las variables es inversamente proporcional es decir cuando una sube la otra tiende a bajar. El valor absoluto de 0.234 indica una correlación débil y no

es estadísticamente significativa, ya que está relativamente lejos de −1, afirmando que los empleados mediante la satisfacción laboral representan un leve impacto en cuanto a los procesos productivos de la planta.

6.6 Análisis de las entrevistas realizadas

6.6.1 Entrevista 1: Ing. Yoli Fernanda Quiroz

Jefa del área de clasificado de la planta Deli Honduras S.A

La entrevista con la Ing. Yoli Fernanda Quiroz Jefa del área de clasificado, aporto una visión valiosa sobre la satisfacción laboral y el impacto que esta tiene con los volúmenes de producción de la planta, afirmando que en el área de clasificado existe un ambiente laboral positivo y reconoce que la satisfacción laboral del personal es un factor clave para alcanzar los niveles de producción deseados, destacando un factor muy importante como lo es el trato personal y el salario, recalcando que no basta con una buena remuneración si el trabajador es maltratado, esto refuerza la idea de que la motivación y el bienestar emocional influyen como los incentivos económicos, considerando que el reconocimiento y el sentirse valorado son determinantes para lograr una actitud laboral positiva, otro aspecto relevante es la gestión y acompañamiento del personal la cual considera adecuada para cubrir necesidades operativas sin sobrecargar el recurso humano en este caso los empleados, implementando como estrategia la rotación del personal para reducir el agotamiento y mejorar el rendimiento, finalmente la ingeniera resalta que cuando el personal está satisfecho, trabaja con mayor autonomía y eficiencia, lo que no solo beneficia a la empresa directamente sino también al empleado.

6.6.2 Entrevista 2: Ing. Federico Octavio Henrriquez Aguilar

Jefe de producción de la planta procesadora Deli Honduras S.A

La entrevista con el ing. Federico Octavio, jefe de producción de la planta, permite evidenciar una estrecha relación entre la satisfacción laboral y los volúmenes de producción, reconociendo que los ajustes salariales, así como incentivos por productividad como ser el pago adicional por mayor cantidad de libras procesadas, son estrategias claves para mantener la motivación del personal operario, impactando directamente en el rendimiento y mencionando que la satisfacción está estrechamente ligada a la percepción de justicia salarial, indicando que si los ajustes no se aplican oportunamente se genera una disminución inmediata en el rendimiento productivo, destacando también el liderazgo influye directamente en la motivación, a través de acciones como la supervisión cercana mejora los procesos operativos y la implementación de estrategias motivacionales como el rankings y mensajes audiovisuales benefician el rendimiento.

6.6.3 Entrevista 3: Lic. Javier Eduardo Laínez Ordoñez

Jefe de exportaciones de la empresa Deli Honduras S.A.

La entrevista con el Lic. Javier Laínez Jefe de exportaciones de la empresa, proporciono un panorama claro y un enfoque integral de la planta hacia la satisfacción laboral y su relación con los niveles de producción de camarón, reconociendo que la satisfacción laboral influye indirectamente, pero a la vez significativa en cuanto al rendimiento del personal, enfatizando que existen algunos factores externos que pueden inferir como problemas personales o familiares, destacando que la empresa implementa practicas orientadas al bienestar del trabajador como los ajustes salariales y el cumplimiento estricto de jornadas laborales, sin embargo también señala que la ausencia de herramientas fórmales para medir la satisfacción laboral, aunque se registren datos productivos individuales. El liderazgo aparece como factor

determinante ya que la actitud de los jefes de cada área impacta directamente en el ambiente laboral, generando motivación o por el contrario, desanimo en cadena, enfatizando en la importancia de la selección de los lideres por su creatividad y capacidad de respuesta, más allá de su formación académica apostando por una persona que aspire confianza, respeto y sea autónoma, afirmando que aunque la empresa aplique buenas prácticas laborales, la falta de instrumentos de medición limita la capacidad de evaluar con precisión el impacto de la satisfacción laboral, determinando que es el estrés laboral y la satisfacción influye bastante en el rendimiento productivo diario.

6.6.4 Entrevista 4: Francis Eloísa Guardado

Jefa del área de IQF de la planta procesadora Deli Honduras S.A.

La entrevista con la jefa de área Francis Guardado, jefa del área de IQF evidencia que la satisfacción laboral es determinada por el ambiente labora y esta repercute en los volúmenes de producción, según la jefa el personal se desenvuelve en un entorno agradable y muestra gusto por sus labores, lo que contribuye positivamente al desempeño general, señala que la motivación del personal está estrechamente vinculada con el tipo de producto que se procesa, ya que este influye directamente en el precio y las ganancias afectando así su satisfacción. Además, menciona que un mayor volumen de producción genera mejores ingresos, lo que incrementa el compromiso y la eficiencia del personal, destacando también la importancia del reconocimiento laboral como una herramienta clave para reforzar la actitud positiva de los empleados, enfatizando el valor de la comunicación, la cual permite involucrar al personal en planificación diaria y tomar en cuenta todas sus opiniones e ideas fortaleciendo el sentido de ser tomados en cuenta y valorados. Finalmente se destacó que la rotación de los puestos y brindarles apoyo han sido estrategias implementadas para mejorar la satisfacción laboral y el rendimiento productivo individual.

6.6.5 Entrevista 5: Marvin Alexis Núñez

Jefe de área de pelado de la planta procesadora Deli Honduras S.A.

La entrevista realizada al jefe de área Marvin Núñez, determino que la satisfacción laboral influye de alguna u otra manera con la productividad de la planta, este manifestó que el personal se siente cómodo y conforme con su ambiente de trabajo, destacando que los trabajadores valoran aspectos como el salario adecuado, horarios estables de ocho horas y un trato respetuoso, señaló que la motivación y el reconocimiento son factores determinantes, ya que cuando los colaboradores se sienten valorados, su actitud y desempeño se ven reflejados en los que hacen y este mejora significativamente, asimismo identifico como principales factores que afectan la satisfacción laboral los horarios prolongados y la falta de atención al bienestar del trabajador para mejorar el rendimiento se han implementado acciones como ajustes en los procesos de pesado y una comunicación más fluida con el personal, al final este concluyo que un ambiente laboral positivo no solo mejora la moral de los colaboradores, sino que también percute en el rendimiento productivo y por ende en los volúmenes de producción de la planta.

COMPROBACIÓN DE HIPOTESIS

La presente investigación tuvo como objetivo principal Analizar el impacto de la Satisfacción laboral en los volúmenes de producción de camarón blanco (*Litopenaeus vannamei*) en la planta procesadora Deli Honduras S.A año 2025. Para realizar la comprobación se plantearon estas hipótesis.

Hipótesis Nula (Ho)

No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral de los empleados y los volúmenes de producción de camarón blanco (*Litopenaeus Vannamei*) en la planta procesadora Deli Honduras S.A

Hipótesis alternativa (Ha)

Existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral de los empleados y los volúmenes de producción de camarón blanco (Litopenaeus Vannamei) en la planta procesadora Deli Honduras S.A

En base a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento de Litwin y Stringer a los empleados y la recopilación de los volúmenes de producción de la planta procesadora Deli Honduras S.A y la correlación de Pearson aplicada; Se determinó que la hipótesis alternativa (Ha) “existe una relación positiva y significativa entre la satisfacción laboral de los empleados y los volúmenes de producción de camarón blanco (Litopenaeus Vannamei) en la planta procesadora Deli Honduras S.A” se rechaza, mientras que la hipótesis nula (Ho) “No existe una relación significativa entre la satisfacción laboral de los empleados y los volúmenes de producción de camarón blanco (*Litopenaeus Vannamei*) en la planta procesadora Deli Honduras S.A” no se rechaza.

Esto se debe a que el coeficiente de correlación de Pearson obtenido fue r = -0.234, lo que indica una relación inversamente débil entre las variables y por otro el valor de significancia (bilateral) fue de 0.383, el cual es superior al nivel de significancia común de 0.05, concluyendo en que no hay evidencia suficiente estadísticamente para aceptar la hipótesis alternativa.

CONCLUSIONES

1. El nivel de satisfacción laboral evaluado mediante el instrumento de Litwin y Stringer obtuvo una media general de 3.62, reflejando una satisfacción laboral alta para la empresa Deli Honduras S.A. por parte de los empleados; recalcando que las dimensiones de estructura con una media de 4.005, responsabilidad con 4.024 y relaciones con una media de 4.014, siendo estas las dimensiones con mayor valoración de satisfacción laboral por parte de los empleados, indicando resultados favorables. No obstante, algunas dimensiones como estándares y cooperación arrojaron medias que se mantienen en un punto medio según la escala y evidenciando que en algunas áreas la satisfacción laboral podría verse afectada por factores como un pésimo ambiente laboral y clima laboral.

2. Los volúmenes de producción de camarón blanco (*Litopenaeus vannamei*) fueron efectivamente determinados a partir de los registros operativos diarios y de fuentes primarias como documentos de la planta procesadora Deli Honduras S.A, en donde se evidencio mediante pruebas de normalidad que los datos obtenidos cuentan con una normalidad bivariada referente a lo productivo y que el rendimiento productivo oscila entre el 33% y el 100% representando la significancia de la capacidad productiva de la planta procesadora según las diferentes áreas.

3. Mediante el análisis de correlación de Pearson, se determinó que el valor r = -0.234**,** indica una correlación negativa débil. Afirmando que no existe una relación entre la satisfacción laboral y los volúmenes de producción de la planta Deli Honduras S.A.; evidenciada por los resultados obtenidos en donde se recalca que los empleados perciben una satisfacción laboral favorable, y por ende tienden a responder con una

mejor capacidad productiva y operaria hacia a sus labores diarias; estadísticamente la relevancia de los datos afirmo que no existe una correlación entre las variables.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda continuar fomentando un buen ambiente de trabajo, recalcando que la empresa siga fomentando a que sus empleados se sientan satisfechos y valorados en su puesto. Aunque este estudio no mostro un vínculo directo con la cantidad de camarón producido, un personal contento suele ser más comprometido, lo que fomenta su lealtad con la empresa y permanece más tiempo en la misma y a su vez esto contribuye a un mejor ambiente en general, lo cual siempre es positivo para cualquier organización.

2. Sugiero a la empresa revisar cómo se están realizando las tareas diarias y asegurarse de que el personal cuente con la mejor capacitación posible, para mejorar las habilidades y el conocimiento de los trabajadores en cuanto a los procesos cotidianos, esto puede ser un camino directo para aumentar la eficiencia y los volúmenes de producción, enfocándose en la forma de operar dentro de la planta.

3. Se recomienda continuar realizando más investigaciones que busquen entender de manera diferente como el hecho de que la satisfacción en los empleados afecta o no a la producción, sino que también otros aspectos que pueden ser relevantes para la operatividad de la empresa y que a su vez pueda englobar más factores para obtener una visión más clara y más completa para beneficio de la organización.

4. Sugiero, seguir fomentando estudios similares al realizado, en donde se enfoquen en cada área productiva por individual, lo que permitiría verificar relevancia e impacto en cada una de ellas respecto a las deficiencias relacionadas con la producción y con

el personal de la planta, buscando medidas y alternativas de operatividad en donde los empleados puedan realizar sus labores cotidianas de forma eficiente.

VII. BIBLIOGRAFIAS

Scheaffer et al. (2012). *es.scribd.com.* Obtenido de es.scribd.com: https://es.scribd.com/document/836992098/Elementary-Survey-Sampling-7th-Edition-Richard-L-Scheaffer-Read-the-ebook-online-or-download-it-for-a-complete-experience

ANDAH. (2024). *andah.hn.* Obtenido de andah.hn: https://www.andah.hn/

Augusta y Togra. (Noviembre de 2018). *Biblioteca digital Zamorano.* Obtenido de Biblioteca digital Zamorano: https://bdigital.zamorano.edu/server/api/core/bitstreams/df16897e-4be5-4fb9-8d35-5a0d784ef941/content

BCH. (2023). *www.bch.hn.* Obtenido de www.bch.hn: https://www.bch.hn/estadisticos/GIE/LIBMemoria/Memoria%20Anual%202023.pdf

Bostock et al. (2020). *openknowledge.fao.org.* Obtenido de openknowledge.fao.org: https://openknowledge.fao.org/items/88819b7c-cdba-43e7-a5c9-a5116834bc72

BR Dewalt et al. (1 de enero de 1996). *elaw.org.* Obtenido de elaw.org: https://elaw.org/es/resource/shrimp-aquaculture-development-and-the-environment-people-mangroves-and-fisheries-on-the-gulf-of-fonseca-honduras?utm_source

BR Dewalt et al. (1 de Enero de 1996). *elaw.org.* Obtenido de elaw.org: https://elaw.org/es/resource/shrimp-aquaculture-development-and-the-environment-people-mangroves-and-fisheries-on-the-gulf-of-fonseca-honduras?utm_source

Bravo. (2021). El auge del camarón en Ecuador implicaciones económicas y sociales. *Revista Iberoamericana de Acuicultura*.

Cabanilla Guerra et al. (2022). *rus.ucf.edu.cu.* Obtenido de rus.ucf.edu.cu: https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2857

Camae. (2021). *www.camae.org*. Obtenido de www.camae.org: https://www.camae.org/camaron/paises-mayores-importadores-de-camaron-y-langostinos-en-el-mundo/

Carrillo. (Agosto de 2021). *biblioteca.uteg.edu.* Obtenido de biblioteca.uteg.edu: http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/1562/Satisfacci%C3%B3n%20laboral%20y%20su%20influencia%20en%20la%20productividad%20del%20capital%20humano%20en%20el%20%C3%A1rea%20administrativa%20del%20Grupo%20Empresarial%20ADMG%20del%20cant%

CEGESTI. (30 de Mayo de 2013). *www.business-humanrights.org*. Obtenido de www.business-humanrights.org.

Chiang y Hidalgo. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de ferias libres . *Scielo* .

Chiavenato. (2021). *repositorio.uasb.edu.bo/.* Obtenido de repositorio.uasb.edu.bo/: http://repositorio.uasb.edu.bo/

Cobo Abrantes y Pérez Jar. (2018). Aspectos generales del cultivo y la genética del camarón blanco del Pacifico Litopenaeus vannamei. *Revista de Investigaciones Marinas*.

Cochran. (2007). *www.wiley.com.* Obtenido de www.wiley.com: https://www.wiley.com/en-us/Sampling+Techniques%2C+3rd+Edition-p-9780471162407

COPEME. (marzo de 2009). *COPEME.* Obtenido de COPEME: https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24803w/medicion_clima_laboral.pdf

Digepesca. (12 de Noviembre de 2024). *redaccionregional.com.* Obtenido de redaccionregional.com: https://redaccionregional.com/seguridad/las-batallas-por-el-camaron-al-sur-de-honduras-una-industria-con-exenciones-versus-pescadores-abandonados/

Equipo essfeed. (16 de febrero de 2025). *essfeed.com.* Obtenido de essfeed.com: https://essfeed.com/global-seafood-value-chain-analysis-from-catch-to-consumer/

Esan. (21 de julio de 2015). *Conexion Esan.* Obtenido de Conexion Esan: https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/nueve-dimensiones-clima-organizacional

FAO. (9 de julio de 2018). *reliefweb.* Obtenido de reliefweb: https://reliefweb.int/report/world/state-world-fisheries-and-aquaculture-2018

FAO. (2022). *openknowledge.fao.org.* Obtenido de openknowledge.fao.org: https://openknowledge.fao.org/items/11a4abd8-4e09-4bef-9c12-900fb4605a02

FAO. (2022). *openknowledge.fao.org.* Obtenido de openknowledge.fao.org: https://openknowledge.fao.org/items/92319005-6232-450f-8c75-4d4fcf24720d

Farfante y Kensley . (1997). *dspace.espol.edu.ec.* Obtenido de dspace.espol.edu.ec: https://dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/8571/1/01cheise.pdf

Ferdous & Hossain. (2020). Job satisfaction of shrimp industry workers in Bangladesh: an empirical analysis. *Revista internacional de derecho y gestion* .

Fernandez . (13 de agosto de 2024). *www.buk.pe.* Obtenido de www.buk.pe: https://www.buk.pe/blog/reporte-de-felicidad-organizacional-2024

Field. (2018). Descubrimiento de estadísticas utilizando IBM SPSS Statistics. *Scientific Research* .

Field. (2018). Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics (5th ed.). *Scientific Research An Academic Publisher*.

Fisher. (1925). *link.springer.com.* Obtenido de link.springer.com: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4612-4380-9_6

Gastezzi et al. (2023). Liderazgo en empresas del sector camaronero de Ecuador para sostenimiento de labores de producción y comercialización. *revistas.uide.edu.ec*.

Ghasemi y Zahediasl. (20 de Abril de 2012). *pmc.ncbi.nlm.nih.gov.* Obtenido de pmc.ncbi.nlm.nih.gov: https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3693611/

Hannoun. (2011). *Biblioteca Digital Universidad Nacional de Cuyo.* Obtenido de Biblioteca Digital Universidad Nacional de Cuyo: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hernandez. (2022). Satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano en el desempeño institucional en la Universidad Nacional de Agricultura, Honduras. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*.

Hernandez et al. (Diciembre de 2018). *researchgate.net.* Obtenido de researchgate.net: https://www.researchgate.net/publication/331894799_Sobre_el_uso_adecuado_del_coeficiente_de_correlacion_de_Pearson_definicion_propiedades_y_suposiciones

Herrera . (2018). *repositorio.unjfsc.* Obtenido de repositorio.unjfsc.: https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1746/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herrera . (2018). *repositorio.unjfsc.edu.pe.* Obtenido de repositorio.unjfsc.edu.pe: https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/1870/TFCE-03-09.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Herrera Hernandez . (2022). Satisfacción laboral, compromiso organizacional del capital humano y competencias del capital humano en el desempeño institucional en la universidad nacional de agricultura, Honduras. *Ciencia Latina* , 20.

IMIPA. (Junio de 2021). *gob.mx.* Obtenido de gob.mx: https://www.gob.mx/imipas/acciones-y-programas/acuacultura-camaron-blanco-del-golfo-de-mexico?utm_source

INGENIO. (2022). *wits.worldbank.org*. Obtenido de wits.worldbank.org: https://wits.worldbank.org/trade/comtrade/en/country/ALL/year/2022/tradeflow/Exports/partner/WLD/product/030613?utm_source

Jarrin . (diciembre de 2002). *bdigital.zamorano.edu.* Obtenido de bdigital.zamorano.edu: https://bdigital.zamorano.edu/server/api/core/bitstreams/b55d3186-fa69-47f0-9421-a333ab895ebc/content

Jimenez . (1998). *sites* . Obtenido de sites : https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional-do/clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional

Joshi et al. . (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *Current Journal of Applied Science and Technology*.

Junquera. (2022). *eulacfoundation.org.* Obtenido de eulacfoundation.org: https://eulacfoundation.org/system/files/digital_library/2023-07/La%20integraci%C3%B3n%20econ%C3%B3mica%20centroamericana%20y%20el%20Acuerdo%20de%20Asociaci%C3%B3n.pdf

Kumar et al. (2018). Factors Driving Aquaculture Technology Adoption. *Journal of the World Aquaculture Society*.

Litwin & Stringer. (1968). Litwin, GH y Stringer, RA Jr. (1968). Motivación y clima organizacional. División de Investigación, Harvard Business School, Boston. *Scientific Research*.

Lomas Pua. (2017). *Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo* . Obtenido de Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo : https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lomas Pua. (2017). *repositorio.ucv.edu.pe.* Obtenido de repositorio.ucv.edu.pe: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12891/lomas_pr.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Lopez Talledo. (03 de Julio de 2012). *acuiculturaecuador.blogspot.com.* Obtenido de acuiculturaecuador.blogspot.com: https://acuiculturaecuador.blogspot.com/p/revistas.html

Lozano y Salcedo . (2015). *Repsoitorio Universidad de cartagena* . Obtenido de Repsoitorio Universidad de cartagena : https://repositorio.unicartagena.edu.co/server/api/core/bitstreams/230995a9-d0b9-45c9-b639-6119bd0261a8/content

Maslach et al. (2001). Agotamiento laboral. *annualreviews.*

Mendes, M. et al,. (2015). *scirp.org*. Obtenido de scirp.org: https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=59197

Mendivelso. (2021). Prueba no paramétrica de correlación de Spearman. *revistas.unisanitas.edu.co*.

Mukaka. (septiembre de 2012). *pubmed.ncbi.nlm.nih.gov.* Obtenido de pubmed.ncbi.nlm.nih.gov: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23638278/

Nuñez y Gallardo. (2016). *repositorio.unitec.edu.* Obtenido de repositorio.unitec.edu: https://repositorio.unitec.edu/server/api/core/bitstreams/a44086ad-24f4-4d4f-bbb1-8e09d12d4088/content

OEC. (2023). *oec.world*. Obtenido de oec.world: https://oec.world/en/profile/hs/frozen-shrimps-prawns?utm_source

Pallant. (2020). SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using IBM SPSS. *Scientific Research*.

Pratt et al. (julio de 1997). *researchgate.net.* Obtenido de researchgate.net: https://www.researchgate.net/publication/238671270_Industria_del_Camaron_en_Honduras_Analisis_de_Sostenibilidad

Pujol et al. (enero de 2018). *www.redalyc.org.* Obtenido de www.redalyc.org: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21255535002

Qué es escala de Likert y cómo aplicarla. (2024). *zendesk*, 1. Obtenido de zendesk.

Robbins et al. (2009). *frrq.cvg.utn.edu.ar.* Obtenido de frrq.cvg.utn.edu.ar: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Robbins y Judge. (2013). *frrq.cvg.utn.edu.ar.* Obtenido de frrq.cvg.utn.edu.ar: https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rosa. (2025). *studocu*. Obtenido de studocu: https://www.studocu.com/latam/document/universidad-autonoma-de-santo-domingo/matematica-basica/volumenes-de-produccion/26226592

Santiago . (2023). Influencia de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023. *Scielo*.

Schober et al. (mayo de 2018). *pubmed.ncbi.nlm.nih.gov.* Obtenido de pubmed.ncbi.nlm.nih.gov: https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29481436/

Song et al. (2024). Establishment of the Flavor Quality Standard for White Shrimp (Litopenaeus vannamei) by Instrumental and Sensory Approaches. *ACS Food Science & Technology*.

Vargas Vega et al. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *revistas.elpoli.edu.co*.

Vega et al. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *revistas.elpoli.edu.co*.

Velasquez Huerta. (2021). *repositorio.upn.edu.pe.* Obtenido de repositorio.upn.edu.pe: https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/32159/Velasquez%20Huerta%20Selene%20Iris.pdf?sequence=2

Vira et al. (martes de Octubre de 2021). *ieomsociety.org.* Obtenido de ieomsociety.org: https://www.ieomsociety.org/singapore2021/papers/961.pdf

zendesk. (14 de septiembre de 2024). Obtenido de zendesk: https://www.zendesk.com.mx/blog/que-es-escala-de-likert/

ANEXOS

Anexo 1 Instrumento de Litwin y Stringer

Cuestionario de Litwin y Stringer

Medicion de satisfaccion laboral

INSTRUCCIONES: Marque con una **X** en cada pregunta del cuestionario, seleccionando una opción en cualquiera de las 5 indicaciones que se le presentan.

Dimensión	N°	Ítem	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Muy deacuerdo	Totalmente deacuerdo
Estructura	1	En la empresa las funciones están claramente definidas.					
	2	En la empresa las tareas están lógicamente estructuradas.					
	3	En la empresa se conoce quien es el lider y promueve las decisiones.					
	4	Conozco claramente las políticas de la empresa.					
	5	Conozco claramente la estructura organizativa de la empresa.					
	6	En la empresa no existen muchos procesos administrativos y de documentación para hacer las cosas .					
	7	Hay valoración de las nuevas ideas que son planteadas por los colaboradores.					
	8	Aquí la productividad se ve afectada por la falta de organización y planificación.					
	9	Los colaboradores no tienen claro quien es muchas veces su jefe inmediato.					
	10	Nuestros jefes muestran interés porque las normas, métodos y procedimientos estén claros y se cumplan.					
Responsabilidad	11	No nos confiamos mucho en juicios individuales en esta organización, casi todo se verifica dos veces.					
	12	A mi jefe le gusta que haga bien mi trabajo sin estar de manera permanente supervisandolo.					
	13	Mis superiores asignan las actividades a realizar, del resto yo soy responsable por el trabajo realizado.					
	14	En la empresa salgo adelante cuando tomo la iniciativa y trato de hacer las cosas por mí mismo.					
	15	La empresa tiene como filosofía que las personas deben resolver los problemas por sí mismas.					
	16	En la empresa cuando alguien comete un error siempre hay una gran cantidad de excusas.					
	17	En la empresa uno de los problemas es que los colaboradores no toman responsabilidades.					
Recompensa	18	En esta organización existe un buen sistema de promoción que ayuda a que el mejor ascienda.					
	19	Las recompensas e incentivos que se reciben en esta organización son mejores que las amenazas y críticas.					
	20	Aquí las personas son recompensadas según su desempeño					
	21	En esta organización hay muchisima critica					
	22	En la empresa no existe suficiente recompensa y reconocimiento por hacer un buen trabajo.					
	23	Cuando cometo un error me sancionan en base al reglamento interno y las leyes del país.					
Desafío	24	La filosofia de esta organización es que a largo plazo progresaremos mas si hacemos las cosas lentas pero certeramente					
	25	La empresa se han tomado riesgos en los momentos oportunos.					
	26	En la empresa hay que tomar riesgos para buscar la mejora continua.					
	27	En la empresa la toma de decisiones se hace con demasiada precaución para lograr la máxima efectividad.					
	28	Aquí la empresa asume riesgos por una buena idea.					
Relaciones	29	Entre los colaboradores de la empresa prevalece una atmósfera armoniosa.					
	30	La empresa se caracteriza por tener un clima de trabajo agradable y sin tensiones.					
	31	Es bastante dificil llegar a conocer a las personas en la empresa.					
	32	Las personas en esta organización tienden a ser frías y reservadas entre sí.					
	33	Las relaciones jefe-trabajador tienden a ser agradables.					
Cooperación	34	En la empresa se exige un rendimiento bastante alto.					
	35	La dirección piensa que todo trabajo se puede mejorar.					
	36	En la empresa siempre se presiona para mejorar continuamente el rendimiento personal y grupal.					
	37	La dirección considera que si todas las personas están contentas, la productividad marchará bien.					
	38	En la empresa es más importante llevarse bien con los demás que tener un buen desempeño.					
	39	Me siento orgulloso de mi desempeño					
Estándares	40	Si me equivoco, las cosas las ven mal mis superiores					
	41	Los jefes hablan acerca de mis inspiraciones dentro de la organización					
	42	Las personas dentro de la empresa no confian verdaderamente una en la otra.					
	43	Mi jefe y compañeros me ayudan cuando tengo una labor dificil.					
	44	La filosofia de nuestros jefes enfatiza el factor humano, como se sienten las personas, etc					
Conflicto	45	En la empresa se causa buena impresión si uno se mantiene callado para evitar desacuerdos					
	46	La actitud de nuestros jefes es que el conflicto entre unidades y departamentos puede ser bastante saludable					
	47	Los jefes siempre buscan estimular las discusiones abiertas entre individuos					
	48	Siempre puedo decir lo que pienso aupnue no este de acuerdo con mis jefes					
	49	Me siento orgulloso de pertenecer a la empresa.					
Identidad	50	Las personas se sientes orgullosas de pertenecer a la empresa.					
	51	Me siento que soy miembro de un equipo que funciona bien					
	52	Siento que no hay mucha lealtad por parte del personal hacia la empresa.					
	53	En esta empresa cada cual se preocupa por sus propios intereses					

Anexo 2 Entrevista a jefes inmediatos de la empresa Deli Honduras S.A.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA

CENTRO REGIONAL COMAYAGUA

ENTREVISTAS

Empresa Deli Honduras S.A.

Estudiante: Edgar Lenin Santos Villatoro

Instrucciones:

- La entrevista tiene fines estrictamente académicos y la información proporcionada será tratada con confidencialidad.
- Se solicita al entrevistado responder con sinceridad y criterio propio, basándose en su experiencia personal y laboral en la empresa.

Preguntas

Jefe de Producción y Jefe de Exportaciones

1. ¿En qué medida cree que la satisfacción laboral de los empleados de planta influye directamente en los volúmenes de producción diarios?

() Nada

() Poco

() Moderadamente

() Bastante

() Totalmente

2. ¿Qué prácticas se han implementado para mejorar la satisfacción del personal operativo y cómo se ha reflejado esto en la producción?

Respuesta abierta

3. ¿Cuentan con herramientas que ayuden a medir la relación entre el rendimiento del personal y los niveles de satisfacción laboral?

() Sí

() No

4. ¿Ha observado diferencias en la eficiencia de producción entre turnos con distintos niveles de satisfacción laboral?

() Sí

() No

() No estoy seguro/a

5. ¿Considera que su equipo de trabajo logra llegar a las metas establecidas de producción?

() Siempre

() Casi siempre

() Algunas veces

() Rara vez

() Nunca

6. ¿Considera usted que alguna vez el nivel de satisfacción ha influido con la caída del rendimiento productivo?

Respuesta abierta

7. ¿En qué medida cree que el estrés laboral afecta el rendimiento operativo diario?

() Nada

() Poco

() Moderadamente

() Bastante

() Totalmente

8. ¿Qué aspectos toma en cuenta para elegir a los supervisores de cada área?

Respuesta abierta

9. ¿Cómo influye el liderazgo de supervisores inmediatos en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de planta?

Respuesta abierta

Anexo 3 Entrevista a jefes de área de la empresa Deli Honduras S.A.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE AGRICULTURA

CENTRO REGIONAL COMAYAGUA

ENTREVISTAS

Empresa Deli Honduras S.A.

Estudiante: Edgar Lenin Santos Villatoro

Instrucciones:

- La entrevista tiene fines estrictamente académicos y la información proporcionada será tratada con confidencialidad.
- Se solicita al entrevistado responder con sinceridad y criterio propio, basándose en su experiencia personal y laboral en la empresa.

Preguntas

Jefes de Área

1. ¿Cómo se siente el personal con respecto a su ambiente de trabajo?

Respuesta abierta

2. ¿Qué tan importante cree que es la satisfacción del trabajador para lograr una buena producción?

() Nada importante

() Poco importante

() Moderadamente importante

() Muy importante

() Extremadamente importante

3. ¿Ha notado que cuando el personal está desmotivado, la producción baja?

() Sí

() No

4. ¿Cuáles cree que son los principales factores que afectan la satisfacción laboral del personal en su área?

Respuesta abierta

5. ¿Qué haría falta para que el personal esté más satisfecho con su trabajo y así mejorar la producción?

Respuesta abierta

6. ¿Cree que el reconocimiento del trabajo mejora la actitud del personal en su área?

Respuesta abierta

7. ¿Qué tan seguido escucha sugerencias o quejas del personal sobre su entorno de trabajo?

() Diariamente

() Una vez por semana

() Nunca

8. ¿Qué importancia tiene para usted que los trabajadores se sientan valorados?

Respuesta Abierta

9. ¿Cuál cree que es el efecto de un buen ambiente laboral en la producción diaria?

Respuesta abierta

10. ¿Qué acciones ha tomado en su área para mejorar el rendimiento del personal en los últimos meses?

Respuesta abierta.

Anexo 4 Transcripción de entrevista 1

Entrevista: Ing. Yoli Fernanda Quiroz

Entrevistador: Muy buenas tardes, el día de hoy damos comienzo con la aplicación de las entrevistas como apoyo para la tesis realizada, en este caso elaborada por mi persona y la Universidad Nacional de Agricultura Centro Regional Comayagua en colaboración con la empresa Deli Honduras S.A. Bueno, nos encontramos con la ingeniera Yoli Fernanda Quiroz, en donde ella será partícipe de esta entrevista, en donde damos comienzo con la primera pregunta. ¿Cómo se siente el personal respecto a su ambiente de trabajo?

Entrevistada: Bueno, yo creo que, por lo menos en mi área, se tiene un buen ambiente. **Entrevistador:** ¿Qué tan importante cree que es la satisfacción del trabajador para lograr una buena producción?

() Nada importante

() Poco Importante

() Moderadamente Importante

() Muy Importante

() Extremadamente importante

Entrevistada: (✓) Extremadamente importante

Entrevistador: ¿Ha notado que cuando el personal está desmotivado la producción baja?

() Si

() No

Entrevistada: (✓) Si

Entrevistador: ¿cuáles son los principales factores que afectan la satisfacción laboral del personal en su área?

Entrevistada: Bueno, es que creo que no uno varios puntos podrían dar, siempre empezamos con lo primero que se me dijo, o sea, el trato personal tiene bastante que ver. El pago del personal, su salario, es un factor importante también porque de nada sirve que estén dando su trabajo si no tienen buena recompensa. Por ejemplo, también lo del trato, como le digo, porque igual pueden estar ganando bien y todo, pero si una persona viene y lo trata mal, (2de nada sirve que esté ganando bien, entonces eso también te afecta porque independientemente no vas a estar aguantando nada.

Entrevistador: ¿Qué haría falta para que el personal esté más satisfecho con su trabajo, y así mejorar la producción?

Entrevistada: Bueno, es que la verdad se trata de, aquí en Deli Honduras tratamos de abordar bastante ese tema, porque hasta del área de recursos humanos, también tiene, o sea, no es solo una persona, sino que hay varios personales, porque incluso hay personal encargado solo del área de planta, otro personal aparte encargado por nosotros, que somos ya los jefes de ellos.

Entonces, justo eso para abarcar que todo esté bien cubierto, pues no dejar sobrecargado que no puedan dar abasto. Entonces, creo que con esa parte le podemos cumplir.

Entrevistador: ¿Cree que el reconocimiento del trabajo mejora la actitud del personal en su área?

Entrevistada: Sí, es que como le dije en la otra pregunta, no es lo, o sea, obviamente entra usted sin más trabajo y le recompensa su obra, y va a trabajar tranquilamente porque sabe que tiene sus beneficios.

Entrevistador: ¿Qué tan seguido escucha sugerencias o quejas del personal sobre su entorno de trabajo?

() Diariamente

() Una vez por semana

() Nunca

Entrevistada: (✓) Una vez por semana

Entrevistador: ¿Qué importancia tiene para usted que los trabajadores se sientan valorados?

Entrevistada: Muy importante. Es que como digo, una de las cosas más importantes porque de nada me sirve. Porque como dije, uno podría cambiar personal, pero al mismo tiempo eso igual lo perjudica a uno. Porque entre mejor esté el personal, sabe que le va a rendir bien a su trabajo, va a hacer las cosas bien e incluso hasta a nosotros nos facilita el trabajo porque no es necesario que uno esté encima de ellos, de lo contrario, si está mal uno puede decir ah, solo lo cambio, pero no es lo mismo pues porque está entrenando personas nuevas y todo, tampoco vamos a rendir en la producción y en el bienestar de los empleados tampoco.

Entrevistador: ¿Cuál cree que es el efecto de un buen ambiente laboral en la producción diaria?

Entrevistada: Se va relacionando, porque si el personal está bien, sabe que va a hacer bien su trabajo y por lo tanto uno tiene menos trabajo que estar encima de ellos y ellos rinden más porque ellos saben que, por ejemplo, en mi área la mayoría gana por producción. Entonces obviamente ellos saben que traen más trabajo, obviamente van a ganar más también. Entonces va de la mano porque hace el beneficio para ellos también no solo con la planta.

Entrevistador: ¿Qué acciones ha tomado en su área para mejorar el rendimiento del personal en los últimos meses?

Entrevistada: Bueno, por ejemplo, en cuestión tenemos un detalle ahorita de las horas también del personal y todo que bueno, por ejemplo, mi área es una de las áreas que se va un poquito más tarde, podemos decir por lo que no tiene turno. Entonces igual tampoco nunca nos exigimos de las 12 horas trabajado, no se puede por ley, pero una de las cosas que como ellos saben que ganan por producción igual los muchachos obviamente al final de la semana terminan cansados y todo entonces siempre a la semana ellos se rotan también, por ejemplo, que hace una vez a la semana. O sea, a la semana un muchacho o dos, cada día se rotan para bajar un poquito la carga laboral que tienen a la semana y así renden un poco más porque ellos son los que tienen trabajo más pesado en el área, entonces así ya nos ayuda a aguantar más en la semana también.

Entrevistador: Bueno, ingeniera esto ha sido toda la entrevista y todas las preguntas, agradecerle por su participación en esta pequeña entrevista, Feliz tarde.

Anexo 5 Transcripción entrevista 2

Entrevista: Ing. Federico Octavio Henrriquez Aguilar

Entrevistador: Muy buenas tardes, Ingeniero Federico Octavio, pues el día de hoy le vengo a realizar una pequeña entrevista en apoyo para el estudio realizado, llevado a cabo entre mi persona la Universidad Nacional de Agricultura Centro Regional Comayagua y la empresa Deli Honduras S.A. Bueno, comenzamos con la primera pregunta, ¿En qué medida cree que la satisfacción laboral de los empleados de planta influye directamente en los volúmenes de producción diarios?

() Nada

() Poco

() Moderadamente

() Bastante

() Totalmente

Entrevistado: (✓) Poco

Entrevistador: ¿Qué prácticas se han implementado para mejorar la satisfacción del personal operativo y cómo se ha reflejado esto en la producción?

Entrevistado: Bueno, lo que hemos implementado es que todos los años acomodamos el precio de las libras del camarón al salario mínimo, con eso iniciamos. Partiendo de eso, pagamos al personal que pela más, por ejemplo, o descabeza más libras, les pagamos un lempira más después de cierto número de libras peladas o cierto número de libras descabezadas. De esta forma la gente se motiva un poco más porque sabe que entre más pela o más descabeza, más va a ganar y de esa forma el impacto se ha visto reflejado en libras.

Entrevistador: ¿Cuentan con herramientas que ayuden a medir la relación entre el rendimiento del personal y los niveles de satisfacción?

() Si

() No

Entrevistado: (✓) Si

Entrevistador: ¿Ha observado diferencias en la eficiencia de la producción entre turnos con distintos niveles de satisfacción laboral?

() Si

() No

() No estoy seguro

Entrevistado: (✓) Si

Entrevistador: ¿Considera que su equipo de trabajo logra llegar a las metas establecidas de producción?

() Siempre

() Casi siempre

() Algunas veces

() Rara vez

() Nunca

Entrevistado: (✓) Siempre

Entrevistador: ¿Considera usted que alguna vez el nivel de satisfacción ha influido en la caída del rendimiento productivo?

Entrevistado: Claro, cuando la gente siente que está mal pagada, por eso le explicaba en la que lo primero es revisar el ajuste al salario mínimo. Si nosotros empezamos la producción y no hemos arreglado eso, la gente automáticamente sabe que está perdiendo dinero porque no está ganando el día, no está ganando en base al día, entonces desde ahí uno se da cuenta de que eso le va a influir en el rendimiento productivo. Otra forma de ver el rendimiento productivo es cuando trabajamos solo con camarón pequeño, la gente sabe que el camarón pequeño es más difícil de pelar y es más difícil de descabezar, entonces por eso manejamos una gama de gramajes para poderle mezclar a la gente todo tipo de tallas o de camarón en peso en este caso, y así pues mantenemos que la gente siga pelando.

Entrevistador: ¿En qué medida cree usted que el estrés laboral afecta el rendimiento operativo diario?

() Nada

() Poco

() Moderadamente

() Bastante

() Totalmente

Entrevistado: **(✓)** Moderadamente

Entrevistador: ¿Qué aspectos toma en cuenta para elegir a los supervisores de cada área?

Entrevistado: Bueno primero que nada la antigüedad laboral, normalmente son personas que llevan años trabajando en lo que van a coordinar como supervisores.

Entonces ya tienen una experiencia marcada, ya tienen una experiencia dada, ese es uno de los primeros aspectos, aparte de que también nosotros como empresa primero buscamos personal interno para las oportunidades de crecimiento, verdad, y le hacemos una serie de preguntas en base a los procesos según sea un supervisor de pelado, un supervisor de descabezado, un supervisor de empaque, de cocinado, le hacemos preguntas en base a eso, que es donde han trabajado y ahí medimos si las respuestas son satisfactorias entonces apoyamos para que se haga el cambio como supervisor.

Entrevistador: ¿Cómo influye el liderazgo de los supervisores inmediatos en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de planta?

Entrevistado: Bueno yo siempre le he dicho que cuando uno cambia a una persona lo cambia para hacer cosas diferentes, verdad, si vamos a cambiar personal para seguir haciendo lo mismo entonces mejor dejamos a las personas que ya están, entonces partiendo de eso cada supervisor va primero que nada conociendo los sistemas operativos de la planta, los sistemas de tecnología, los domina y comienza a trabajar en base a ellos, una vez que entienden esto ya ellos pueden motivar al personal de qué forma ellos comienzan a tener más supervisión en mesa por ejemplo en pelado para que la gente no se esté moviendo muchas veces a pesar sino que ellos vienen y dicen pongamos otra persona más para que les ayude en mesa y ahí nomás pesen y ahí nomás revisen y no se atrasen y no pierdan tiempo en una fila pesando, desde ahí usted ya está ganando tiempo y la gente está ganando, la empresa gana tiempo y gana más libras porque evita que la gente pierda cinco o seis minutos en una fila para pesar, ese tipo de cosas, que otras cosas hacen los supervisores, ponen vídeos motivacionales en unas pantallas que tenemos en las salas, ponen información del día a día de lo que están haciendo, motivan desde el mejor, según el ranking de los primeros días, entonces la gente se va viendo en ese ranking y se van motivando a ir mejorando, creando una competencia sana entre los operadores.

Entrevistador: Bueno Ingeniero, esas han sido todas las preguntas, de ante mano agradecerle por el espacio brindado y por su apoyo, ya que esto es parte fundamental para la investigación. Muchas gracias y buenas tardes.

Anexo 6 Transcripción entrevista 3

Entrevista: Lic. Javier Eduardo Laínez Ordoñez

Entrevistador: Muy buenas tardes, Lic. Javier Laínez, el día de hoy vengo a realizarle la aplicación de una entrevista. reciba un cordial saludo de mi parte soy estudiante de la Universidad Nacional de Agricultura Centro Regional de Comayagua que está realizando su tesis en colaboración con la empresa Deli Honduras S.A. Bueno, comienzo con la primera pregunta. ¿En qué medida cree usted que la satisfacción laboral de los empleados de planta influye directamente en los volúmenes de producción diarios?

() Nada

() Poco

() Moderadamente

() Bastante

() Totalmente

Entrevistado: (✓) Moderadamente

Entrevistador: ¿Qué prácticas han implementado para mejorar la satisfacción del personal operativo y cómo se ha reflejado esto en la producción?

Entrevistado: Se ha mejorado en cuanto a, todos los años se hacen ajustes salariales, tiene que estar de acuerdo a lo que es el salario mínimo, se respeta el horario laboral no se puede

trabajar más de ocho horas, esto para evitar el cansancio. Nosotros damos completamente el transporte de ida y vuelta, los empleados no invierten en eso.

También pues, se les paga a tiempo catorcenal, entonces somos competitivos en el mercado igual. Y se rige uno más que todo, no solamente por la ley hondureña, sino que también por las mejores prácticas a nivel mundial, como son las normas de SMETA, que velan bastante por lo que es los derechos de los trabajadores.

Entrevistador: ¿Cuentan con herramientas que ayuden a medir la relación entre el rendimiento del personal y los niveles de satisfacción laboral?

() Si

() No

Entrevistado: (✓) Si

Entrevistador: ¿Ha observado diferencias en la eficiencia productiva entre turnos (3:36) con distintos niveles de satisfacción laboral?

() Si

() No

() No estoy seguro

Entrevistado: (✓) No estoy seguro

Entrevistador: ¿Considera que su equipo de trabajo logra llegar a las metas establecidas de producción?

() Siempre

() Casi Siempre

() Algunas veces

() Rara vez

() Nunca

Entrevistado: (✓) Siempre

Entrevistador: ¿Considera usted que alguna vez el nivel de satisfacción ha influido en la caída del rendimiento productivo?

Entrevistado: Sí, tiene que ver. Como lo mencionaba anteriormente, si uno trae problemas desde la casa, o si de repente está mal pagado, un problema ajeno o interno de la misma empresa sí tiene que influir en lo que es el rendimiento laboral.

Entrevistador: ¿En qué medida cree usted que el estrés laboral afecta el rendimiento operativo diario?

() Nada

() Poco

() Moderadamente

() Bastante

() Totalmente

Entrevistado: (✓) Bastante

Entrevistador: ¿Qué aspecto toma en cuenta usted para elegir a los supervisores de cada área?

Entrevistado: Yo siempre me baso en lo que ellos tengan de creatividad. No necesariamente me interesa si tienen un título universitario, ingeniería o lo que sea, sino que prefiero yo su

creatividad, su inteligencia por encima de todo y la capacidad de ellos de responder a las exigencias que uno tiene. Es similar a cuando nosotros estamos en nuestro trabajo. Nosotros venimos aquí y no necesariamente todo lo que aprendemos en la universidad lo ejecutamos. Sino que lo aprendemos y todo va más allá de usted. Soy de la perspectiva de que, al empleado, si usted confía en él, solo le da el objetivo que necesita y déjelo trabajar tranquilo y no va a necesitar coach.

Entrevistador: ¿Cómo influye el liderazgo de los supervisores inmediatos en el nivel de satisfacción laboral de los empleados de la planta?

Entrevistado: Influye bastante, es abierta influye bastante porque ellos son como los jefes de equipo y ellos son los que animan o desaniman a las personas que realmente hacen el trabajo detallista. Si estas personas maltratan a nuestros empleados, los supervisores, los maltratan, les gritan o los hacen sentir mal, quizás solo fue a una, pero eso se convierte en un efecto dominó y empieza a afectar a los demás porque vieron cómo lo trataron, entonces se influye bastante.

Entrevistador: Bueno, culminando con esta pequeña entrevista, eso han sido todas las preguntas, en este caso agradecer de antemano al licenciado por brindarnos el apoyo y el espacio para realizar esta pequeña entrevista. Buenas tardes.

Anexo 7 Transcripción entrevista 4

Entrevista: Francis Eloísa Guardado

Entrevistado: Muy buenos días, el día de hoy estamos con la encargada del área Francis Guardado, en donde ella es partícipe de esta pequeña entrevista que se está realizando como apoyo para lo que la tesis realizada entre la Universidad Nacional de Agricultura y la empresa Deli Honduras S.A. Bueno, comenzando con la primera pregunta, ¿cómo se siente el personal con respecto a su ambiente de trabajo?

Entrevistada: Bueno, el personal se mantiene en un ambiente agradable, le gusta lo que hacen.

Entrevistador: ¿Qué tan importante cree que es la satisfacción del trabajador para lograr una buena producción?

() Nada Importante

() Poco importante

() Moderadamente importante

() Muy Importante

() Extremadamente importante

Entrevistada: (✓) Extremadamente importante

Entrevistador: ¿Ha notado que cuando el personal está desmotivado la producción baja?

() Si

() No

Entrevistada: (✓) Si

Entrevistador: ¿Cuáles cree que son los principales factores que afectan la satisfacción laboral del personal en su área?

Entrevistada: Muchas veces es el tipo de producto que se va a pasar, eso lo desmotiva a ellos ya que interfiere mucho lo que es el precio.

Entrevistador: ¿Qué haría falta para que el personal esté más satisfecho con su trabajo y así mejorar la producción?

Entrevistada: El personal de IQF lo que necesita es que haya más producción, más producto para que ellos puedan pasar por el área y aumentar un poco el precio del producto.

Entrevistador: ¿Cree que el reconocimiento del trabajo mejora la actitud del personal (2:20) en su área?

Entrevistada: Así es, reconocerles a ellos los hace ver que lo que están haciendo es muy bien y únicamente lo que se le hace son mejoras.

Entrevistador: ¿Qué tan seguido escucha sugerencias o quejas del personal sobre su entorno de trabajo?

() Diariamente

() Una vez por semana

() Nunca

Entrevistada: (✓) Una vez por semana

Entrevistador: ¿Qué importancia tiene para usted que los trabajadores se sientan valorados?

Entrevistada: Es muy importante, ya que de acuerdo a ellos uno puede aumentar la producción, ya que de acuerdo a ellos es muy importante que los trabajadores de acuerdo a la capacidad que ellos tienen nosotros podemos mejorar lo que es en el área.

Entrevistador: ¿Cuál cree que es el efecto de un buen ambiente laboral en la producción diaria?

Entrevistada: Bueno, sería pues la comunicación entre ambas partes, uno como jefe de ellos tomándolos en cuenta en lo que vamos a hacer en el día, a ellos se les da el esquema de trabajo del día y si hay alguna sugerencia se les consulta, si cree que podemos trabajar de alguna mejor manera se les toma en cuenta lo que ellos opinan y eso hace que de ambas partes hagan un buen trabajo.

Entrevistador: ¿Qué acciones ha tomado en su área para mejorar el rendimiento del personal en los últimos meses?

Entrevistada: Pues la comunicación es una base muy importante, como dije anteriormente, a veces también se habla con ellos de que quizás hay la rotación, la rotación de los puestos de trabajo, eso ayuda a tener la mejor comodidad para ellos para poder desarrollar mejor su trabajo.

Entrevistador: Bueno, estas han sido todas las preguntas de esta pequeña entrevista, pues primeramente agradecerle por el espacio brindado y el apoyo, buen día.

Anexo 8 Transcripción entrevista 5

Entrevista: Marvin Alexis Núñez

Entrevistador: Muy buenos días, el día de hoy estamos con el jefe de área, Marvin Núñez, en donde vamos a dar inicio a lo que es esta pequeña entrevista. Comenzando con la primera pregunta. ¿Cómo se siente el personal respecto a su ambiente de trabajo? (0:34)

Entrevistado: Bueno, se siente bien porque nosotros no nos mantenemos quejados de ellos. Estamos bien, me imagino que todo está bien.

Entrevistador: ¿Qué tan importante cree que es la satisfacción del trabajador para lograr una buena producción?

() Nada Importante

() Poco importante

() Moderadamente importante

() Muy importante

() Extremadamente importante

Entrevistado: (✓) Muy importante

Entrevistador: ¿Ha notado que cuando el personal está desmotivado baja la producción?

() Si

() No

Entrevistado: (✓) Si

Entrevistador: ¿Cuáles cree que son los principales factores que afectan la satisfacción laboral del personal en su área?

Entrevistado: Los horarios de trabajo y el tiempo, el tiempo que elabora, Más que todo eso, el trato, tratarlo bien al personal.

Entrevistador: ¿Qué haría falta para que el personal esté más satisfecho con su trabajo y así mejorar la producción?

Entrevistado: Bueno, el personal sí se mantiene bien, pero aquí manejamos siempre el personal con su salario bueno, sus horarios de salida, que hoy tenemos un horario normal, horario de 8 horas, y eso es muy importante.

Entrevistador: ¿Cree que el reconocimiento del trabajo mejora la actitud del personal en su área?

Entrevistado: Sí, claro que lo mejora, porque el trabajador desempeña mejor su trabajo. Entrevistador: ¿Qué tan seguido escucha sugerencias o quejas del personal sobre su entorno de trabajo?

() Diariamente

() Una vez por semana

() Nunca

Entrevistado: (✓) Una vez por semana

Entrevistador: ¿Qué importancia tiene para usted que los trabajadores se sientan valorados?

Entrevistado: Eso es muy importante, porque ellos debemos de tomarlo así, porque todas las personas merecen respeto y valorar el trabajo que hacen cada quien.

Entrevistador: ¿Cuál cree que es el efecto de un buen ambiente laboral en la producción diaria?

Entrevistado: Eso es muy bueno, es bueno porque si nosotros tratamos al personal bien, tiene buen salario, buen horario de trabajo y todo eso, influye que la producción se mantenga mejor.

Entrevistador: ¿Qué acciones ha tomado en su área para mejorar el rendimiento del personal en los últimos meses?

Entrevistado: Bueno nosotros manejamos, cada día vamos buscando la forma de avanzar más, pues ahorita hemos dado con el personal un cambio que antes pesábamos 5 libras, ahora podemos pesar 2 o 3 libras y estamos continuos con el personal para mejorar la producción.

Entrevistador: Bueno, esas han sido todas las preguntas, primeramente, agradecerle por el espacio y por el apoyo brindado para realizar esta pequeña entrevista muchas gracias y buen día.

Anexo 9 Imágenes de recolección de datos y aplicación de entrevistas

Recolección de datos y aplicación de entrevistas
















Target Cost 2025

