



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL**

**TESIS**

**“BIENESTAR LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL  
DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE LA  
EMPRESA TEXFINA DEL DISTRITO DEL CALLAO,  
AÑO 2022”**

**PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
TRABAJO SOCIAL**

**Autora:**

**Bach. Roncal Diaz, Dayanira Estefany**

**ORCID: 0000-0002-4790-335X**

**Asesor:**

**Mg. Edgard José Peláez Vincés**

**ORCID: 0000-0001-6374-9359**

**Línea de Investigación:**

**Comunicación y Desarrollo Humano**

**Pimentel – Perú 2023**

**BIENESTAR LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES OPERARIOS DE LA EMPRESA TEXTINA DEL  
DISTRITO DEL CALLAO, AÑO 2022**

**Aprobación del Jurado:**

---

Bach. Roncal Diaz, Dayanira Estefany  
**Autora**

---

Mg. Pelaez Vincés, Edgard Jose  
**Asesor**

---

Mg. Uriol Castillo, Gaudy Teresa  
**Presidenta**

---

Mg. Gonzales Montero, Luz Angelica  
**Secretaria**

---

Mg. Pelaez Vincés, Edgard Jose  
**Vocal**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, es egresada del Programa de Estudios de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autora del trabajo titulado:

**“Bienestar Laboral y desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa  
Texfina del distrito del Callao, año 2022”**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser **inédito, original y autentico.**

En virtud de lo antes mencionado, firmo

RONCAL DIAZ, DAYANIRA ESTEFANY	DNI: 74136610	
--------------------------------	------------------	--

\* Porcentaje de similitud turnitin:25%

Pimentel, 13 de junio del 2023

NOMBRE DEL TRABAJO  
TESIS DAYANIRA ESTEFANY RONCAL DIAZ 2022-2.docx

---

RECUESTO DE PALABRAS 6659 Words	RECUESTO DE CARACTERES 35954 Characters
RECUESTO DE PÁGINAS 35 Pages	TAMAÑO DEL ARCHIVO 222.1KB
FECHA DE ENTREGA Jun 14, 2023 11:53 AM GMT-5	FECHA DEL INFORME Jun 14, 2023 11:53 AM GMT-5

---

● **25% de similitud general**  
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base

- 22% Base de datos de Internet
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cross
- 21% Base de datos de trabajos entregados

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser siempre mi guía y soporte, sobre todo durante la realización de esta tesis.

A mi padres, hermanos y sobrinos por motivarme a continuar con este objetivo.

A mi compañero de vida, por su apoyo constante, más aún en las caídas.

A mi cuñado por su guía y asesoramiento permanente.

A mi abuelo, por ser luz desde el cielo para poder continuar.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis profesores de la universidad, por instruirme con sabiduría en mi aprendizaje.

Agradezco a mis compañeros por sus consejos oportunos.

## RESUMEN

En esta investigación de nombre “Bienestar laboral y desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina del distrito del Callao, año 2022” tuvo como objetivo analizar la relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina. Se engloba en el enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, de diseño no experimental de corte temporal transversal. La población estuvo compuesta por 268 trabajadores operarios, la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, se aplicaron dos cuestionarios: uno para el bienestar laboral y otro para el desempeño laboral. Los cuales, fueron en base a una escala de Likert adaptada y con preguntas de la autora de la presente investigación. Se consiguió como resultados que si existe correlación ( $p=0.000>0.05$ ) entre bienestar laboral y desempeño laboral. De igual manera, la tendencia se mantuvo en las relaciones con las dimensiones entre: satisfacción del trabajador y desempeño laboral, necesidades del trabajo y desempeño laboral, oportunidades que brinda la empresa y desempeño laboral, capacidad de trabajo y bienestar laboral, y por último entre cambios en las organizaciones y bienestar laboral. Siendo que, en las anteriores relaciones mencionadas, si hay correlación ( $p=0.000>0.05$ ). Por consiguiente, se concluye que si hay asociaciones entre sí.

**Palabras claves:** Bienestar laboral, satisfacción, necesidades, capacidad y desempeño laboral.

## **ABSTRACT**

In this investigation named "Labor well-being and labor performance of the operator workers of the Texfina company in the district of Callao, year 2022" the objective was to analyze the relationship between labor well-being and the labor performance of the operator workers of the Texfina company. The population was composed of 268 operator workers, the technique was the survey and the instrument the questionnaire, two questionnaires were applied: one for labor well-being and another for labor performance. Which were based on an adapted Likert scale and with questions from the author of the present investigation. It was obtained as results that there is a correlation ( $p=0.000>0.05$ ) between labor well-being and job performance. Similarly, the trend was maintained in the relationships with the dimensions between: worker satisfaction and job performance, job needs and job performance, opportunities offered by the company and job performance, work capacity and job well-being, and finally between changes in organizations and labor welfare. Being that, in the previous relationships mentioned, if there is a correlation ( $p=0.000>0.05$ ). Therefore, it is concluded that there are associations between them.

**Keywords:** Work well-being, satisfaction, needs, capacity and work performance.

## INDICE

CARATULA .....	1
APROBACIÓN DEL JURADO.....	2
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	3
DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO .....	5
RESUMEN .....	6
ABSTRACT.....	7
INDICE .....	8
1. INTRODUCCIÓN.....	11
1.1 Realidad problemática .....	11
1.2 Antecedentes de estudio.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	23
1.3.1 Bienestar laboral .....	23
1.3.2 Desempeño laboral.....	26
1.3.3 Marco conceptual.....	28
1.4 Formulación del problema .....	31
1.4.1 Problema general .....	31
1.4.2 Problemas específicos.....	31
1.5 Justificación e importancia del estudio .....	32
1.6 Hipótesis.....	34
1.6.1 Hipótesis específicas .....	34

1.7	Objetivos.....	35
1.7.1	Objetivo general.....	35
1.7.2	Objetivos específicos.....	36
<b>2.</b>	<b>MATERIALES Y MÉTODOS.....</b>	<b>37</b>
2.1	Tipo y diseño de la investigación .....	37
2.1.1	Tipo de investigación.....	37
2.2	Población y muestra .....	38
2.3	Variables y operacionalización .....	40
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	42
2.4.1	Técnicas.....	42
2.4.2	Instrumentos.....	42
2.4.3	Operacionalización .....	43
2.4.4	Validez.....	43
2.5	Procedimiento de análisis de datos .....	44
2.6	Criterios éticos .....	44
2.7.	Criterios de rigor científico.....	46
<b>3.</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>47</b>
3.1	Resultados en Tablas y Figuras.....	47

			Cambios en las Organizaciones	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Cambios en las Organizaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
	Bienestar Laboral	Coefficiente de correlación	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159

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

**.58**

<b>3.2 Discusión .....</b>	<b>58</b>
<b>4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>63</b>
<b>4.1 Conclusiones .....</b>	<b>63</b>
<b>4.2 Recomendaciones .....</b>	<b>64</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>66</b>
Jiménez, G., Rivera, A. y Gaibao, M. (2019). Revista Prospectiva, sobre Trabajo Social e Intervención Social. Prospectiva, 0(28), 13-14.	69
<b>ANEXOS .....</b>	<b>72</b>

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad problemática**

En algunas empresas los niveles de desempeño laboral y productividad disminuyen. Hay ineficiencia y un alto índice de rotación de personal; esto debido al olvido y descuido en que las empresas tienen al bienestar social en el ambiente de trabajo. Y este descuido, lastimosamente, repercute en la calidad de vida del colaborador.

La empresa debe tener una visión clara acerca de los beneficios y consecuencias que conlleva que en toda acción o actividad que realicen tengan al recurso humano como pilar fundamental para generar y propiciar eficiencia. Un buen ambiente laboral, o clima organizacional óptimo, conlleva a la potencialización de las habilidades del colaborador, y esto va de la mano con tener los recursos necesarios para realizar su labor de la mejor manera posible, lo cual mejoraría su desempeño laboral.

A nivel global, podemos encontrar en la Revista Digital Expansión (2020) la información brindada por Harvard Business Review y Gallup refieren que las

organizaciones con elevados niveles de bienestar y felicidad tienen una productividad de un 31%, aumentando sus ventas en un 44%, disminuyendo la rotación de personal hasta un 51% y creciendo un 300% más en materia de innovación. Así mismo, el informe que se realiza cada año por Mercer, Global Talent Trends 2020, comprueba que las organizaciones que velan por la salud, las aspiraciones de crecer profesionalmente y el bienestar financiero de sus trabajadores, producen hasta cuatro veces más.

Con los aportes de Mejía (2018) quien refiere que, a nivel de Latinoamérica en las últimas décadas, el capitalismo que conlleva a la globalización orientó a varias compañías a poner en práctica estrategias según el rubro del negocio en el que se encontraban, esto para obtener una reorganización de la cultura, en el desarrollo de la producción, que pretenda una mejora continua, mayor eficiencia y competitividad. En ese contexto, el cambio ha surgido ininterrumpidamente, por ello las organizaciones deben adelantarse con relación a las corrientes locales y a nivel global. El progreso del capital humano será altamente importante para que en las políticas de las empresas consideren si es trascendente para continuar líder y posicionarse en el mercado.

Según el Reporte de Economía y Desarrollo realizado del Banco de Desarrollo para América Latina (2018), señala que la región presenta un retraso a comparación de países líderes de Europa, Asia y Norteamérica, con respecto al disminuido nivel de productividad que va enlazado a una baja en la innovación, la inefectiva distribución de la capital y el empleo que se dan en las instituciones. Por ello, en el Reporte de Economía y Desarrollo se enfocan en factores que afectan directamente a la productividad y por ende al desempeño como las relaciones en el ambiente de trabajo, el grado de competencia, la accesibilidad a insumos, el

financiamiento y la cooperación entre las firmas; considerando que este tema es un factor determinante en el desarrollo de los países.

En el Perú, según una encuesta elaborada por Aptitus del diario El Comercio (2018), arrojó como resultado que el 86% de peruanos refieren que al tener un trabajo con un mal clima laboral renunciarían a ese empleo; por otro lado los encuestados en primer lugar, con un 27%, consideran como factor principal la remuneración para ocupar un puesto, en segundo lugar, de prioridad tenemos un 23% de los entrevistados califican al buen ambiente/clima a nivel de organización para obtener un puesto de trabajo. Paralelamente, un 81% de colaboradores que participaron en la encuesta indicó que el clima tiene mucho valor para generar un buen desempeño y un 19% determinó que esta característica no repercute en sus actividades.

Siguiendo con la encuesta de Aptitus del diario El Comercio (2018), en relación de cómo se origina el ambiente en la empresa, el 70% mencionó que en las instituciones sí tienen en cuenta sus ideas, opiniones o sugerencias y un 30% refirió que no lo toman en cuenta, como también el 49% de los colaboradores dijo que practican la meritocracia como manera de premio o reconocimiento a su desempeño; y, de manera que, el 64% admitió sentirse reconocido por su jefe inmediato. Finalmente, un 36% señaló no percibir que su trabajo era reconocido. Este estudio nos revela que este tema es relevante para el país.

En este contexto resulta prioritario comenzar a investigar y aplicar los conocimientos en la empresa Texfina para obtener un resultado que sirva como fuente o precedente para futuras investigaciones. La empresa, tiene sus inicios hace más de siete décadas en el rubro textil, fabricando tejidos de punto y vestimenta especializada en tejidos manufacturados de algodón, poliéster entre

otros. Teniendo como cabezas de la organización a tres hermanos, quienes se encargan de liderar en diferentes aspectos la empresa. Se tiene como objetivos mantenerse siempre a la vanguardia de tendencias y tecnologías, continuar seguir siendo líder en el Perú; teniendo como valores: el respeto, la honestidad, transparencia, calidad, servicio y desarrollo permanente.

Ante ello se detectó la problemática existente en los trabajadores operarios de la empresa: siendo el escaso tiempo dedicado a actividades y planes de bienestar, produciendo falta de compromiso y motivación; falta de comunicación para ejercer los procesos o actividades, lo que genera alta rotación de personal; no tener la posibilidad de un ascenso o de hacer línea de carrera y falta de confianza entre los empleados y jefes o viceversa.

Por todo lo anterior dicho, surgió en mí el interés y necesidad de estudiar esta problemática en base al “Bienestar laboral y desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina del distrito del Callao, año 2022”, con el propósito de determinar una relación entre las variables.

## **1.2 Antecedentes de estudio**

### **A Nivel Internacional**

El autor López (2015) en la tesis de nombre “Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla” realizada en el país de Guatemala en la Universidad de Rafael Landívar para obtener la licenciatura en Psicología Industrial, se aplicó el cuestionario como instrumento, teniendo una muestra de 72 colaboradores elegidos por muestreo aleatorio simple y bajo la metodología cuantitativa descriptiva. Para alcanzar cada objetivo planteado se empleó el instrumento para medir el bienestar laboral, utilizando la escala tipo

Likert, la cual se dividió en varios factores como reconocimiento, responsabilidad, promoción, factor de logro y trabajo en sí. En las conclusiones, indica que los trabajadores obtuvieron un grado alto de bienestar laboral y que se encuentran satisfechos con la calidad de vida que les brinda la organización. Así mismo, se identificó que el estado de satisfacción es óptimo estando en la organización brindándole la atención necesaria a los trabajadores y se estableció que el grupo con más antiguo, de 0-10 años, señaló que siempre existió el bienestar laboral.

De acuerdo con Cubillos (2014), en el estudio de nombre “Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado” publicado en la Revista Suma de Negocios en el país de España, se trabajó con un método cuantitativo descriptivo y propositivo, con una muestra de 121 funcionarios e instrumentos como la entrevista, encuesta y evaluación de desempeño. Proyectaron un plan de mejora que consistía en dos estrategias para determinar los factores del clima organizacional que estaban afectando de manera negativa en el desempeño laboral. Con los resultados que se obtuvieron se intervinieron las variables del clima organizacional para así obtener los logros individuales, como también colectivos, del área de talento humano. Es así que se obtuvo como resultado que la gestión humana puede ayudar de forma directa en la planificación de estrategias empresariales. De este modo, dejarán de ser consideradas sólo como un área de apoyo, sino que irán de la mano con la visión y misión, y participarán de la planificación de las mismas.

En opinión de Guevara (2016), en su trabajo: “Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia

de Tungurahua”, realizado en el país de Ecuador en la Universidad Técnica de Ambato para obtener el título de Ingeniero en Marketing y Gestión de Negocios, existen diversos factores que determinan e interfieren en el desempeño laboral. Señala que existen tres ítems, de once, que interfieren en la variable: 1) la relación que existe o que tienen los trabajadores de parte de los altos mandos, 2) el monitoreo a los procesos del trabajo, y 3) ser novedosos en el servicio que brindan. El trabajo se realizó con la metodología cualitativa descriptiva/explicativa, tomando una muestra de 53 trabajadores y utilizando el test de DACUM para obtener datos. Esto demostró que el rendimiento de los colaboradores se ve influenciado tanto de forma positiva como negativa por sus propias actitudes.

Las dos investigaciones anteriores coinciden porque ambas detectaron las causas que influyen en el desempeño laboral y luego intervienen en base a los resultados o a través de un plan que a su vez origine una mejora en diversos aspectos. Aportan de manera tal a este trabajo de investigación, porque se comprueba un accionar a raíz de los resultados, donde la organización comenzará a tomar en cuenta aspectos relevantes, como son la capacitación, la potencialización del talento humano, y el compañerismo que se genera. Logrando de esta manera que se mejore el desempeño y la satisfacción laboral.

En el ámbito internacional encontramos dos investigaciones que utilizan las variables de *bienestar laboral* y *desempeño laboral*. Primero, López (2015) en su tesis de grado “Estudio de la situación de bienestar laboral y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Centro de Capacitación Cobán, del departamento de Alta Verapaz” realizado en Guatemala para optar por el título de psicóloga industrial por la Universidad de Rafael Landívar. Se aplicó dos instrumentos como el inventario de

bienestar laboral y en otra evaluaron el desempeño, los cuales dieron a conocer la influencia positiva o negativa de una variable frente a la otra. Su método fue descriptivo y su muestra de 32 personas (seleccionados según su edad, experiencia, antigüedad, y conocimientos de funciones específicas). Llegando a la conclusión, que el factor psicosocial es el de mayor relevancia ya que analiza al trabajador según su desempeño de labores, teniendo en cuenta la seguridad y estabilidad que les da su centro de labores.

El segundo informe en mención es de Peiró et al. (2020) en el estudio “Revisión sistemática de la investigación sobre las relaciones entre el bienestar y desempeño laborales en Iberoamérica” de la revista Anuario Internacional de Revisiones en Psicología de la Universidad de Valencia en España, se revisa cómo es que se relacionan estos factores. Se comprueba que la riqueza de las dimensiones del bienestar no fue solamente laboral sino también a nivel personal, proporciona una dirección hacia un cambio en la vida, generando la autorrealización. Se analizó un conjunto de estudios donde se concluye que el bienestar tanto emocional, como afectivo y de funcionamiento que se da en el ambiente laboral es sumamente importante, como de igual forma lo es el desempeño laboral siendo una forma de motivar, creando significancia, valor y facilitando a que el personal se autorrealice.

Las dos investigaciones anteriores coinciden porque ambas relacionan el bienestar laboral con el desempeño laboral, estas se interrelacionan una con la otra, comprendiendo mejor las realidades para que se fundamenten las intervenciones de mejora o recomendaciones otorgadas en sus respectivos estudios. Son importantes para este estudio debido a que fortalecieron el concepto de bienestar laboral y promovieron que se mejore el ambiente laboral.

Por último, a nivel internacional tenemos a la investigación de Jiménez et al. (2019), “Las condiciones de bienestar laboral en una empresa del sector Hotelero. Estudio de caso en Medellín, Colombia”, de la Revista Prospectiva, sobre Trabajo Social e Intervención Social, el cual fue derivado del proyecto Caracterización de los colaboradores de un hotel en Medellín. Universidad Pontificia Bolivariana. En conjunto las autoras, profesionales del Trabajo Social, estudian que sucede en un Hotel a fin de saber cuáles son las características que influyen en su productividad y en consecuencia en el logro de las metas de la empresa. La metodología fue cuantitativa, se usó la estrategia del estudio de caso y como instrumento la encuesta semiestructurada. Se obtienen como resultados que los colaboradores que reciben el salario mínimo o el doble de ello, se sienten satisfechos y pertenecientes a la empresa. Donde les dan mayor prioridad a los beneficios, a ser estables, al apoyo que se les brinda ante determinada necesidad, siendo lo anterior mencionado el principal atractivo y motivación para trabajar.

### **A Nivel Nacional**

En relación con el ámbito nacional, Altamirano & Ocejo (2017) en la tesis “Análisis del impacto en el desempeño laboral de los colaboradores después de la aplicación de estrategias de Desarrollo Organizacional en agencias de las Naciones Unidas ubicadas en Lima”. Se desarrolló con metodología cualitativa con alcance descriptivo, siendo ejecutada mediante entrevistas a profundidad y la observación. Abarcó temáticas como los cambios en la organización, el desarrollo de las gestiones basadas en resultados y el porqué de su importancia y el desempeño laboral medido a través de evaluaciones. Esta aplicación de los instrumentos logró

elevar el grado de compromiso y motivación de los trabajadores con la empresa, lo que se vio reflejado de forma positiva en el bienestar y el desempeño laboral.

El trabajo de Medina (2017) para obtener el grado de magister en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo llamado: “Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote”. La investigación fue de tipo no experimental. Los trabajadores administrativos fueron 211 en total y 66 personas que abarcaron la muestra. Se trabajó con la técnica de la observación, una ficha de observación y los datos fueron generados mediante el programa SPSS. El estudio arrojó que el 82% de trabajadores obtuvo un nivel de desempeño laboral bajo; el 17% un desempeño laboral medio; y solo el 2% alcanzaron un desempeño laboral alto, ocurriendo lo mismo con los resultados de las dimensiones. Los resultados a los que se llegó en el estudio mostraron un deficiente desempeño laboral en el personal evaluado, por lo que se propuso alternativas que conlleven a mejorar la atención de la población usuaria.

Por su parte, Lorren (2018), en la tesis para obtener el título en Administración de Empresas: “Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa S.A.C en el primer semestre del 2017” en la Universidad San Ignacio de Loyola, siendo realizada en Chiclayo en la empresa mencionada del rubro de construcción. El tipo de investigación es sustantiva correlacional, de diseño no experimental y se utilizó como instrumento al cuestionario. El autor indica que entre el clima de la organización y el desempeño laboral hay una relación directa de forma positiva y moderada. Este trabajo puso mayor énfasis en el clima organizacional, que es conocido por su influencia representa cambios tanto negativos como positivos y en los indicios de desempeño laboral. Así mismo, se observa que existe una relación directa y positiva alta,

resaltando que esta relación es el mayor resultado del análisis de las dimensiones. Como conclusión, se resalta que las directrices tomadas por las jefaturas de la empresa, sumado a la naturaleza con las que ejercen sus funciones, inciden tanto de forma beneficiosa como negativa en el desempeño laboral de los trabajadores.

De manera similar, a nivel nacional ahondaron en el tema al investigar causas y motivos del desempeño laboral, para luego generar un impacto a través de la aplicación de estrategias que mejore el clima organizacional, también precisaron que hay una asociación directa entre ambas variables. Sin embargo, Altamirano & Ocejo realizan su análisis seguidamente de emplear las estrategias para mejorar el desempeño en la empresa, lo cual no sucede en los trabajos de Medina y Lorren.

La relevancia o aporte que otorgan las anteriores investigaciones se debe a que refieren que las actitudes o comportamientos de un colaborador no resultan únicamente de los factores que brinda la empresa, sino que va a depender de la percepción que éste tenga. Factores como la identificación de las actitudes positivas y el propio reconocimiento de sus principales necesidades, producirán la motivación que se convertirá en el impulso para que sean más responsables y encaminen su actuación hacia el logro, permitiendo que la compañía llegue a alcanzar altos índices de efectividad.

De acuerdo a Plaza y Zambrano (2021) “Intervención profesional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021”, para la optar por el título en Trabajo Social en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Se proponen comprobar la correspondencia que hay entre la intervención del profesional y el desempeño

laboral de los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad Provincial de Barranca - 2021. El método es descriptivo correlacional, con una población existente de 30 colaboradores administrativos. Obtuvieron como resultado final de la aplicación del instrumento que el 50% de la población, demostraron que tanto las labores de índole administrativo, como las funciones acerca del bienestar laboral y de asesoría social están en el escalón más alto, así mismo, el 37% de las personas refieren que la función administrativa y la asesoría social se hallan en un grado medio y por último el 13% de la población indica que la labor administrativa y la asesoría social están en un grado inferior. Finalmente se concluye: No se consigue obtener una relación de significancia entre la intervención profesional del trabajador social frente al desempeño laboral del personal del área administrativa de la municipalidad.

#### **A Nivel Regional / Local**

En la siguiente tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, “Política de bienestar social laboral y su impacto en el clima organizacional en la empresa del grupo Scharff S.A. – Callao 2015 – 2016”, realizada por Mejía (2018). Demuestra que se trabajó con una metodología descriptiva explicativa con instrumentos como la escala de clima organizacional (ECDO) así como indicadores que miden el desempeño laboral; la muestra constó de 60 trabajadores de diferentes áreas obteniendo un nivel de confianza de 95%. Se resalta la importante labor que juega el trabajador social como mediador entre el nivel operativo y el directivo, permitiendo proponer políticas coherentes, donde se pueda conocer la percepción de los trabajadores en los diferentes ámbitos. Se concluye en esta investigación, luego de aplicar los instrumentos e indicadores para medir la gestión de recursos

humanos, que hay un nexo entre el plan de bienestar social implementado y su repercusión en el ambiente laboral, que impactó de tal manera en la productividad de los trabajadores.

A continuación, respecto al trabajo investigativo de Bonifacio (2018) para obtener el Título Profesional en Trabajo Social en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, “Bienestar laboral en los operarios del almacén de la empresa Perubar S.A en la Provincia Constitucional del Callao”. Se desarrolló con la metodología cuantitativa descriptiva, con una muestra de 60 operarios del área indicada y como instrumento se empleó el cuestionario. Posteriormente se determina en el estudio que el bienestar laboral está en un nivel intermedio, debido a un grupo de causantes que no están facilitando que los trabajadores operarios puedan obtener un bienestar organizacional satisfactorio. Se concluye que la variable, está en el nivel medio el cual es 58%, como resultado al grupo de factores investigados, lo que determina que algunos puntos son los que impiden que el bienestar laboral sea pleno. Así mismo realiza sugerencias y recomendaciones, por ejemplo, para que desde el área de Gestión de Personal se realicen programas de intervención basadas en el reconocimiento, promoción y fortalecimiento del trabajo colectivo del personal.

Por su parte Canales (2017), en la tesis de grado para optar por la licenciatura en Psicología en la Universidad Cesar Vallejo, titulada “Bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, 2017”; siendo el estudio de tipo descriptivo correlacional no experimental, con una población de 117 empleados de manera mixta. Se emplearon dos tipos de cuestionario por cada variable de otros autores. Se obtuvo como resultados que hay una baja correlación directa entre la primera y

segunda variable, según los resultados que se obtuvieron de la correlación de Rho de Spearman, en lo cual se acepta la hipótesis de investigación la cual señala que hay una relación directa y significativa entre ambas variables.

A nivel local la información que con mayor incidencia encontramos radica en la correspondencia entre bienestar laboral y demás causas que influyen directamente en las variables, para que así se produzca un incremento en la productividad del capital humano. Los estudios de Bonifacio (2018) & Canales (2018) se relacionan porque aplicaron instrumentos que les permitieron medir el bienestar laboral, y de acuerdo con ello sugerir recomendaciones en las organizaciones correspondientes. Esto se diferencia de la investigación de Mejía (2018), ya que concibe el bienestar social laboral como una unidad plausible de medición en el clima organizacional. No obstante, estas investigaciones convergen en una misma idea: el bienestar laboral mejora la productividad en la empresa.

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **1.3.1 Bienestar laboral**

- **Teoría de las necesidades de Maslow**

Sostiene que los trabajadores logran mantenerse motivados siempre y cuando se les proporcione las condiciones necesarias para que, por medio de su esfuerzo y trabajo, puedan cubrir sus necesidades. Estas necesidades son las siguientes: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización.

Maslow jerarquizó estas necesidades en una pirámide. Si las necesidades que se encuentran en un nivel inferior no se satisfacen se pierde el poder de motivación hacia el siguiente nivel. Así, un nivel superior se convertirá en una causante que motive, siempre y cuando las necesidades de un grado inferior hayan

logrado ser alcanzadas. De la misma forma, para conseguir la motivación del personal será indispensable que la organización provea de un contexto/entorno donde satisfagan las necesidades mediante su propio trabajo. El orden jerárquico de necesidades incluye cuatro que son las básicas y una de crecimiento, las cuales deberán satisfacerse en el orden a continuación:

- Necesidades fisiológicas. Aquí encontramos las necesidades que por su naturaleza son imprescindibles para la vida: comer, descansar, respirar, estar activo y mantener relaciones sexuales.
- Necesidades de seguridad. Lo que aquí se aspira es tener resuelta tanto la seguridad física como la económica. El entorno en donde se vive debe ser seguro, y esto incluye el contar con un buen seguro social y de salud.
- Necesidades de pertenencia. Como ser social, el ser humano busca interrelacionarse con sus congéneres. Aquí se ubican las relaciones entre su grupo familiar, amical, laboral, etc.
- Las necesidades de estima. Estas se agrupan en dos categorías: la inferior y la superior. En la primera encontramos el respeto hacia los demás, el estatus, el reconocimiento, la atención, etc. En la superior, las necesidades que se buscan suplir son las de autoestima, la de confianza, la de competencia, la del logro, el dominio, la independencia y la libertad.

Al estudiar la pirámide de Maslow se puede observar que desde el tercer eslabón hasta la cima son necesidades con relación al bienestar laboral, por ejemplo, la necesidad de estima se satisface con reconocimientos por las actividades cumplidas fortaleciendo su crecimiento personal y mejorando su calidad de vida laboral. De tal manera que en las necesidades de autorrealización la persona debe sentirse satisfecha y motivada frente a su trabajo, para de esta

manera se sienta capaz, apto para realizar sus labores y así sentirse autorrealizado. (Mahecha, 2019)

Lo más importante de la teoría anterior radica en que uno de sus principales propósitos es buscar y obtener la satisfacción para que las personas puedan cubrir sus necesidades para que su aplicación sea favorable. Además, que nos da una lección de cómo se deben clasificar las necesidades, es decir, por orden de importancia o prioridad, desde las más básicas, las cuales las tenemos desde que nacemos hasta las que se van forjando conforme las personas se van desarrollando.

- **Enfoque económico del bienestar**

A principios del siglo XX, el economista británico Arthur Cecil Pigou (Beachlands, 1877 – Cambridge 1959) se dio cuenta que las personas tienden a gastar más conforme perciban que su situación económica mejora, lo cual repercute de manera negativa en quienes no saben manejar sus gastos, ya que, a mayor consumo mayor demanda y, por ende, una mayor elevación de los precios. Esto se conoce como “Efecto Pigou”.

Para evitar esto, Pigou propone una intervención más activa del Estado, no como un ente regulador, sino como uno que enseñe a las personas a administrar mejor su dinero, dejando de lado esta cultura malsana de gastar por gastar, en vez de atesorar y saber invertir el dinero ganado. Una política enfocada en esta dirección generaría una mejor economía y las condiciones de vida de las personas.

Un enfoque como el del economista británico, es importante para el presente trabajo ya que pone de manifiesto cómo el Estado y la sociedad influyen en los hábitos económicos de las personas, ya sea para bien o para mal.

### 1.3.2 Desempeño laboral

- **Teoría de los dos factores de Herzberg**

En 1959, el psicólogo norteamericano Frederick Herzberg (1923-2000) propuso la *teoría de dos factores*, donde estudia la problemática de los trabajadores. Estos factores producen insatisfacción o bien satisfacción en el mundo laboral, por ello el autor expone los siguientes factores y conductas

que dirigen la conducta de las personas:

- Factores higiénicos: Son los que están en el entorno de los trabajadores y las condiciones que surgen ahí mismo. Los colaboradores no pueden controlar estas condiciones porque lo administra la empresa. Entre los factores higiénicos más importantes están: el salario, los beneficios sociales, forma de ejercer supervisión o jefatura hacia las personas que reciben órdenes, condición ambiental y física del ambiente laboral, lineamientos o políticas de la empresa, tipo de relación entre empleador y empleado, etcétera. Todos estos puntos claves se encuentran al exterior del ambiente que rodea al individuo. Aquí también se encuentran las oportunidades que existen y los mecanismos que utiliza la empresa para motivar a sus trabajadores.

Cuando estos factores son escasos surge la insatisfacción del empleado. Debido a ello es que se llaman higiénicos porque en esencia previenen o evitan la insatisfacción, mas no provocan la satisfacción.

- Factores motivacionales: Son las que se vinculan con el puesto y las funciones que las personas realizan. Estas causantes sí están bajo el control del trabajador porque corresponde a lo que él mismo desempeña y realiza. Abarca el reconocimiento profesional, el logro, la responsabilidad, el buen

uso del tiempo que aumenta la productividad, los ascensos y el uso o empleo de las habilidades de manera óptima.

Estos últimos factores generan sobre el individuo sentimientos estables y profundos. No obstante, cuando son óptimos producen la satisfacción y al suceder lo contrario evitan la precariedad.

Aldana (2014), señala que de estos grupos producen el enriquecimiento del trabajo, los cuales indican que para impedir la monotonía se debe desarrollar la responsabilidad, valorando a las personas. Resaltando un buen ambiente de trabajo, la autonomía y la retroalimentación.

La teoría de los dos factores de Herzberg nos muestra que la relación existente entre la persona y su trabajo es fundamental, que la actitud que muestre hacia su centro de labores repercute, ya sea para bien o para mal, en el éxito o el fracaso del sujeto. Así mismo, las respuestas que muestren los trabajadores frente al trabajo, dependerán si se sienten satisfechos o insatisfechos. El objetivo entonces es generar un entorno laboral saludable donde sus integrantes se sientan contentos y motivados para que logren un rendimiento óptimo.

- **Teoría de los tres factores de McClelland**

McClelland (1961) indica que existen tres estímulos importantes en las personas: la motivación de logro, de afiliación y la de poder. Se establece que una necesidad insatisfecha genera una tensión, que a su vez fomenta impulsos en las personas internamente.

- Necesidades de logro: Las personas con predominancia de esta necesidad buscan diferenciarse por hacer bien las cosas y se entretienen con las situaciones en las que tienen más responsabilidad. Se satisfacen al alcanzar logros y metas.

- Necesidades de afiliación: Las personas que resaltan con esta necesidad tienden a tener interés y a darle importancia a sus relaciones interpersonales.
- Necesidades de poder: Los individuos que se identifican con esta necesidad buscan controlar e influenciar en los demás, y deseando ejercer autoridad en ellos.

Para Naranjo (2009), “la importancia radica en que predisponen a las personas a comportarse en formas que afectan de manera crítica el desempeño en muchos trabajos y tareas”.

Por otro lado, se puede analizar que la motivación dentro de la empresa y los grupos de trabajo se van obteniendo conforme a las experiencias del trabajador, de acuerdo a características de su personalidad. Los directivos tienen como responsabilidad analizar el perfil de cada empleado, con la intención de ayudarlo a satisfacer sus necesidades y poder generar un mayor desempeño que contribuya a la organización.

### **1.3.3 Marco conceptual**

#### **1.3.3.1 Representación conceptual del Bienestar Laboral**

Para Restrepo & López, (2013) es el grado óptimo que satisface al trabajador, un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente. Así como también para Estrada & Ramírez, (2010) está caracterizado por la armonía entre las facultades, necesidades, expectativas del trabajador, por otro lado, el valor y las oportunidades que el ambiente otorga.

La autora de esta investigación plantea las siguientes dimensiones que subyacen a continuación:

## **A. Satisfacción del trabajador**

La satisfacción laboral se conceptualiza de distintas maneras:

“La satisfacción laboral puede definirse de distintas formas, de acuerdo a cada disciplina; una perspectiva genérica al que recurren muchos trabajos investigativos es comprender como un estado emocional produce por la percepción independiente que cada persona tiene de sus experiencias laborando, estado emocional también descrito como “el grado de bienestar que experimenta el trabajador con motivo de su trabajo”. Por otro lado, se puede mencionar que es un reflejo del uso que produce la persona al trabajar, dicho de otro modo, cómo este satisface sus necesidades o expectativas y aporta a su calidad de vida. De acuerdo con ello, los aspectos fundamentales están tanto los elementos objetivos como subjetivos (Ferrada, 2017).

## **B. Necesidades del trabajo**

Según Daza, (2007) el bienestar social laboral como los fines de estudio del Trabajo Social tienen un interés por la persona, sus necesidades y el desarrollo de la sociedad, lo cual ha permitido poner en énfasis en lo fundamental, de que las organizaciones se den cuenta, prioricen el logro de las metas/objetivos, habilidades, en los niveles personal, grupo y comunidad. Para incidir de manera que, las personas obtengan calidad de vida, se desarrollen, desenvuelvan de manera eficiente en los procesos de las organizaciones.

## **C. Oportunidades que brinda la empresa**

Son las que son generadas por la corporación y que a su vez ocasionan oportunidades de crecimiento en los aspectos personal y laboral.

### **1.3.3.2 Representación conceptual de Desempeño Laboral**

Milkovich & Boudrem, 1994, como se citó en Quintero et al., 2008) Es el conjunto de características individuales entre ellas: capacidad, habilidad y necesidad que se interrelacionan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos. Los cuales permitan obtener resultados y generar cambios en las organizaciones.

La autora de esta investigación plantea las siguientes dimensiones que se presentan a continuación:

#### **A. Capacidad de trabajo**

“La capacidad para el trabajo es el principio del bien estar laboral, pudiendo ser entendido como la capacidad física y mental presentados por el profesional para ejecución de las tareas, desde las exigencias del trabajo. Estudio realizado en Finlandia demostró que la capacidad para el trabajo no permanece satisfactoria por toda vida, siendo que algunos factores, tales como el ambiente ocupacional y el estilo de vida la influyen de manera importante, en los más variados contextos laborales.” Fabiani y Lautert (2012).

#### **B. Cambios en las organizaciones**

Nery et al. (2019) Las empresas se adaptan a las nuevas circunstancias. Por su parte, las organizaciones empresariales se enfrentan al desafío cada vez mayor que plantea la creciente variedad de opciones que tienen las empresas para asociarse y representar sus intereses, como los acuerdos oficiosos basados en

proyectos o cuestiones temporales. Cada vez son más los proveedores de servicios en el mercado que adaptan sus servicios y soluciones a las necesidades de las empresas.

Las transformaciones se producen a tal ritmo que la velocidad a la que se reacciona y se presta apoyo es casi igual de importante que la pertinencia de este. El principal desafío para las OE radica en adaptarse a los efectos más perturbadores de las tendencias.

## **1.4 Formulación del problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre el bienestar y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?

### **1.4.2 Problemas específicos**

- a. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?
- b. ¿Cuál es la relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?
- c. ¿Cuál es la relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?

- d. ¿Cuál es la relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?
- e. ¿Cuál es la relación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?

### **1.5 Justificación e importancia del estudio**

Para dar a conocer la situación laboral de la empresa Texfina se determina que los comportamientos organizacionales en la mencionada empresa dependen de diversos factores tanto objetivos como subjetivos los cuales serán el principal propósito de estudio.

Es por esto que, se proponen mejoras o alternativas de solución que generen cambios tanto en las actitudes y conductas de los niveles operativos como directivos de la organización. A través de la puesta en marcha de actividades de integración en los que se pueda reflejar cuales son las incomodidades de los trabajadores, revirtiendo esto en reconocimientos que incentiven al personal y así se reduzca la insatisfacción o la rotación de personal.

La realización del presente trabajo se fundamenta desde distintas perspectivas:

La primera es la **teórica**, porque se desea ampliar, complementar, la información existente y contrastar si la investigación tendrá o no las mismas conclusiones de investigaciones anteriormente realizadas. De acuerdo con los

resultados obtenidos no todos los trabajos de investigación que precedieron concordaron o coincidieron. Se complementa, por ejemplo, con la teoría de Maslow porque con los resultados se comprueba el orden de las necesidades planteadas para alcanzar una máxima satisfacción. Así mismo, se complementa la teoría de los dos factores de Herzberg al poder contrastar en los resultados que los factores higiénicos se vinculan con el entorno de los trabajadores y los factores motivacionales se vinculan con lo realizado por los mismos trabajadores.

Así mismo, se considera que el capital humano es esencial para lograr el éxito de toda compañía que quiera crecer y mejorar en sus labores. Estos alcances implican que el trabajador consiga satisfacer sus necesidades para concretar con esfuerzo las metas en la producción y en su vida personal.

Con ello acotar que desde el quehacer del trabajador social trabajar de manera sostenida en acciones concretas que permitan mejorar el bienestar laboral, y a la par el desempeño de los colaboradores.

En segundo lugar, se justifica desde una mirada **metodológica** porque se utiliza un modelo de investigación científica y un instrumento que se ajusta al sujeto de análisis, como es la encuesta y el cuestionario que permiten ayudar a la descripción de la problematización presentada. Lo que servirá para otros estudios, que sigan la misma línea de las investigaciones que sean aplicadas en instituciones similares a la estructura de la empresa Texfina, con el fin de que se compartan los objetivos.

En tercer lugar, esta investigación permite justificar de forma **práctica** por qué busca que se logre algún cambio organizacional en los procedimientos a través de acciones que tengan relación con el bienestar laboral y el desempeño laboral.

Además, busca opciones que se centren en mejorar resultados. Esto con el fin de paliar la problemática institucional.

## **1.6 Hipótesis**

- **Hi:** Existe relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.
- **H0:** No existe relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.

### **1.6.1 Hipótesis específicas**

- **Hi1:** Existe relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.
- **Ho:** No existe relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.
- **Hi2:** Existe relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.
- **Ho:** No existe relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.

- **Hi3:** Señalar la relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.
- Ho: No existe relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.
- **Hi4:** Existe relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.
- Ho: No existe relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.
- **Hi5:** Existe relación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.
- Ho: No existe relación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.

## **1.7 Objetivos**

### **1.7.1 Objetivo general**

Analizar la relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.

### **1.7.2 Objetivos específicos**

- Determinar la relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.
- Identificar la relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.
- Señalar la relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.
- Establecer la relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.
- Determinar la relación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.

## **2. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **2.1 Tipo y diseño de la investigación**

#### **2.1.1 Tipo de investigación**

Esta investigación tuvo un enfoque/paradigma cuantitativo. Que según explicación de Leyton (2012) tiene como intención encontrar con precisión indicadores sociales o mediciones con el fin de englobar los resultados a situaciones de mayor extensión. Se trabaja esencialmente con números, por lo que el dato es cuantificable.

Así mismo el estudio es de tipo aplicada, debido a que es una investigación trabajada empíricamente, que a su vez se caracteriza porque busca la aplicación de conocimientos que se adquirieron luego de sistematizar la información aplicada en la práctica (Murillo,2008).

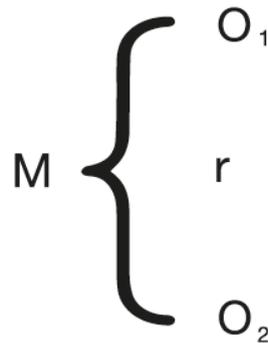
Por otra parte, la presente tesis tuvo un alcance correlacional, que de acuerdo al autor Ramos (2020), es la necesidad de generar una hipótesis en la cual se presente una relación entre dos o más variables. Siendo que en el enfoque cuantitativo se da la aplicación de procesos de estadística que infieren con respecto a los resultados para lograr el beneficio de la población estudiada.

#### **2.1.2 Diseño de la investigación**

Además, el esquema de esta investigación no es experimental, es sistemática, ya que sus variables independientes no son manipuladas porque ya han sucedido. También se deduce que las relaciones entre las variables se dan sin intervención directa y aquellas relaciones solo son observadas en un contexto natural (Huaire, 2019).

Así como, conforme a su alcance temporal, fue un estudio de corte transversal o transeccional lo que para Huir (2019) significa que se recoge los datos una única vez, siendo su propósito detallar las variables e investigar su repercusión en un solo momento.

Se presenta el siguiente esquema:



$M$  = Muestra (Trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022).

$O_1$  = Bienestar laboral

$O_2$  = Desempeño laboral

$R$  = Relación o asociación

## 2.2 Población y muestra

### Población

Para Hernández et al. (2014), es el universo o total de sujetos que cuentan con varias especificaciones en común en la investigación (p.174).

La población en estudio, son 268 trabajadores operarios, de la empresa Texfina.

Se excluyeron a los trabajadores directivos porque están al mando de la empresa y son los que están más informados, además son los que conocen y

ordenan los procedimientos, lineamientos y normatividades internas de los trabajadores operarios.

### **Muestra**

De acuerdo con Arias et al. (2016), dicha muestra consta de elementos seleccionados de la población y es el sujeto u objeto sobre el que se realiza el experimento. Se define como una pequeña parte de la población que es una representación fiel de este conjunto y tiene sus propias características.

- a. Criterio de inclusión:** Se trabajó con el personal operario porque ellos son la mayor parte de trabajadores y son los que muestran mayor insatisfacción en determinadas ocasiones, como en los procesos y las comunicaciones internas.
- b. Criterio de exclusión:** Los empleados fueron excluidos porque tienen mayor cercanía con los responsables de recursos humanos, por ello, están mayormente informados.

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

Dónde:

n = tamaño de la muestra

Z = 1.96 valor de la distribución normal

N = Población de trabajadores operarios de la empresa Texfina

E = 5% de error de tolerancia

p = 0,5

q = 0,5

Sustituyendo los valores, la muestra definitiva quedó determinada de la siguiente manera.

$$n = \frac{1.96^2(0.5 * 0.5) 268}{0.05^2 (268 - 1) + 1.96^2 (0.5 * 0.5)}$$

**n = 159** trabajadores operarios de la empresa Texfina.

### **Muestreo**

Es el proceso de seleccionar una cantidad de observaciones que representan y validen a un universo definido, con el fin de desarrollar determinada investigación (Huaire, 2019).

Se realizó el uso del muestreo probabilístico y, siguiendo a Huaire (2019), es cuando cada integrante es seleccionado de la población o universo para que tengan la misma oportunidad de ser incluido en la muestra.

## **2.3 Variables y operacionalización**

### **Variable independiente: Bienestar Laboral**

Para Restrepo & López, (2013) esta es una medida integral de la satisfacción de los empleados, es un área fuerte de conciencia que se manifiesta en su comportamiento. También para Estrada & Ramírez (2010) está caracterizado por la armonía entre las habilidades, necesidades, expectativas laborales, la realidad de las mismas y las oportunidades que ofrece el entorno.

### **Variable dependiente: Desempeño Laboral**

En concordancia con Milkovich & Boudrem (1994), como se citó en Quintero (et al., 2008), esta variable es el conjunto de características individuales, entre ellas: capacidad, habilidad y necesidad que se interrelacionan en la naturaleza del trabajo y la organización que asegura el desempeño, los cuales permitan obtener resultados y generar cambios en las organizaciones.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Bienestar Laboral	Restrepo & López, (2013) La satisfacción de los empleados es esencialmente un cambio psicológico que se manifiesta en el comportamiento. Así como también para Estrada & Ramírez (2010) Se caracteriza por la relación entre las habilidades, necesidades, expectativas del empleado, por otro lado, la realidad y las oportunidades que le brinda el entorno.	Se va a medir la variable con la ayuda de las respuestas obtenidas de los trabajadores operarios de la muestra al aplicar la escala valorativa del Bienestar Laboral. Constará de 10 ítems, con las dimensiones: satisfacción del trabajador, necesidades del trabajo y oportunidades que brinda la empresa.	Satisfacción del trabajador	Percepción del individuo	Escala ordinal: De tipo Likert
			Necesidades del trabajo	Necesidades psicosociales	
				Necesidades económicas	
			Oportunidades que brinda la empresa	Crecimiento personal	
				Crecimiento laboral	
Desempeño Laboral	(Milkovich & Boudrem, 1994, como se citó en Quintero et al., 2008) Es el conjunto de características individuales entre ellas: capacidad, habilidad y necesidad que se interrelacionan con la naturaleza del trabajo y la organización para producir comportamientos. Los cuales permitan obtener resultados y generar cambios en las organizaciones.	Se va a medir la variable obtenida a través de las respuestas obtenidas de los operarios al aplicar la escala valorativa del Desempeño Laboral, siendo adaptada por la autora de esta investigación. Siendo las dimensiones: capacidad de trabajo y cambios en las organizaciones, las cuales conforman 10 ítems.	Capacidad de trabajo	Habilidades	Escala ordinal: De tipo Likert
				Desenvolvimiento	
			Cambios en las Organizaciones	Liderazgo	
				Supervisión	
				Beneficios	
				Comportamientos	
				Reconocimientos	
				Resultados	

## **2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **2.4.1 Técnicas**

Se recabó la información a través de encuestas a los trabajadores del área operaria de la empresa Texfina, la cual es la técnica que busca conseguir información de una parte de la población investigada (Gallardo, 2017).

### **2.4.2 Instrumentos**

Concerniente al estudio, se trabajó con el instrumento de la escala valorativa/tipo Likert que según Gallardo (2017) trata acerca de un grupo de determinadas preguntas que son usadas para recolectar datos con relación al objetivo de la investigación.

#### **Del cuestionario sobre Bienestar Laboral**

Para obtener la medición de esta variable, se usó el cuestionario de “Bienestar Laboral”, elaborado por la autora de la presente tesis. Este consta de 3 indicadores (satisfacción del trabajador, necesidades y expectativas del trabajador y oportunidades que brinda la empresa); que a su vez se dividen en 10 ítems. Pudiendo responder cada pregunta en base a la siguiente clasificación: completamente de acuerdo, bastante de acuerdo, poco de acuerdo, nada de acuerdo.

#### **Del cuestionario sobre Desempeño Laboral**

Para esta variable se utilizó un cuestionario que aplica la escala de valoración tipo Likert de cuatro opciones para elegir (1 = mínimo y 4 = máximo), donde 1, corresponde a la opción de respuesta completamente de acuerdo; 2, hace

referencia a la opción de bastante de acuerdo; 3, señala la opción de poco de acuerdo y finalmente el número 4 indica la opción nada de acuerdo. En este instrumento, se contó con 2 dimensiones las cuales fueron: capacidad de trabajo y cambios en las organizaciones. A su vez, ambas dimensiones se encuentran subdivididas en los siguientes indicadores: habilidades (1 ítem), desenvolvimiento (2 ítems), liderazgo (1 ítem), supervisión (1 ítem), beneficios (1 ítem), comportamientos (2 ítems), reconocimientos (1 ítem) y por último resultados (1 ítem).

### **2.4.3 Operacionalización**

#### **2.4.4 Validez**

De acuerdo con Santos (2017) la validez es un proceso de validación que necesita un estudio empírico que se dirija a recolectar la evidencia demandada. Se observa a la validez como una evaluación más allá de una característica, que va depender de cuán adecuada e idónea sean los usos e interpretaciones que se realicen de los resultados del cuestionario (p. 9).

#### **2.4.5 Confiabilidad**

Para Santos (2017) la confiabilidad es una estimación que se puede obtener mediante un test similar que contenga el mismo número y tipo de ítems, esto se interpreta desde el modelo teórico propuesto por Cronbach. De una población o universo de posibles ítems se escoge una muestra de ellos, que luego serán los que conformen el instrumento. Posteriormente, nos señala que si se clasifica adecuadamente y detecta las diferencias (en aquello que tengan en común los ítems) que hay en los sujetos, se discrimina correctamente. De igual manera sin

diferencias en los sujetos no debe existir una confiabilidad alta, por ende, su importancia. A mayor confiabilidad se reducirá la magnitud del error probable (p. 8).

En los conceptos arriba mencionados serán aplicados de la siguiente manera: el instrumento será sujeto de una prueba piloto, en la que se procederá a evaluar la confianza según el Alpha de Cronbach, obteniendo un valor mayor a 0.7, lo cual es aceptado para que sea adecuada la confiabilidad, esto a través del uso del SPSS V.26.

## **2.5 Procedimiento de análisis de datos**

El análisis de datos consiste en dividir los elementos básicos de la información e indagarlos con el propósito de responder a las diferentes cuestiones trazadas en la investigación. (Rojas, 2013, p. 333).

De esta manera, se organizarán estadísticamente los datos recopilados para el posterior análisis de la información que, a su vez, utilizarán pruebas inferenciales, comenzando por recolectar los datos para aplicarlos a los cuestionarios de la muestra. Los datos serán procesados, expuestos en tablas y figuras empleando el software Microsoft Excel 2019 mediante el programa SPSS V.26, para analizar y obtener la confirmación de la hipótesis.

## **2.6 Criterios éticos**

La ética es un punto prioritario en todos los trabajos investigativos y con respecto a ello, se acatará lo establecido en el Código de ética para investigaciones que se refleja en la RR N° 0851 (Consejo Universitario USS, 2017). El cual se basa en los siguientes apartados:

### **Respeto a los derechos de propiedad intelectual de los autores**

Los autores que fueron citados de todas las investigaciones, teorías, revistas o trabajos científicos han sido referenciados debidamente, respetándose los derechos de autor y las normas vigentes sobre la materia.

### **Cuidado del medio ambiente y de la biodiversidad**

Este estudio no produce ningún riesgo medioambiental. En primer lugar, porque los sujetos de investigación no se pueden vincular con variables de biodiversidad y, en segundo lugar, porque todas las hojas utilizadas para aplicar el instrumento mediante el cuestionario serán recicladas para un próximo uso en un nuevo objeto o producto.

### **Protección de la persona y la diversidad sociocultural**

La investigación será realizada protegiendo a los sujetos de estudio y con el necesario respeto hacia los trabajadores que vengan de distintos aspectos socioculturales.

### **Consentimiento informado y expreso**

Se considerará el consentimiento expreso de todos los trabajadores operarios, para lo que se explicará que podrán quedarse con una copia de este. Así mismo, cuando se tenga la investigación terminada podrán solicitar la misma a través del correo electrónico.

### **Reserva de los datos recopilados**

La información recopilada solo será utilizada con fines académicos y para lograr los objetivos de la investigación, por lo que no se dará a conocer a personas que sean ajenas al estudio.

En suma, las conclusiones del trabajo investigativo serán divulgados de forma completa a la comunidad académica (Consejo Universitario USS, 2017).

## 2.7. Criterios de rigor científico

En referencia a los criterios para un estudio cuantitativo los autores Hernández et al. (2014), refiere:

**Validez interna:** Es la equivalencia total o coherencia existente entre los conceptos teóricos y práctica en los instrumentos del Bienestar Laboral y Desempeño Laboral.

**Validez externa:** Se obtiene debido a que, con la investigación se obtendrá aportes los cuales, a su vez, podrán servir a investigadores que se encuentren estudiando las mismas variables y/o problemática.

**Fiabilidad interna:** Esta respaldada porque coincide lo logrado en la recolección de datos en las personas participantes con la información teórica que se abordó para sustentar el estudio, y que pudo ser corroborada mediante el coeficiente Alpha de Cronbach, siendo superior a 0,7.

**Objetividad:** Se halla por la razón de que no se alteraron los resultados, al no ser manipuladas las variables, imposibilitando que alguna circunstancia extraña las perjudique.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1 Resultados en Tablas y Figuras

Tabla 1

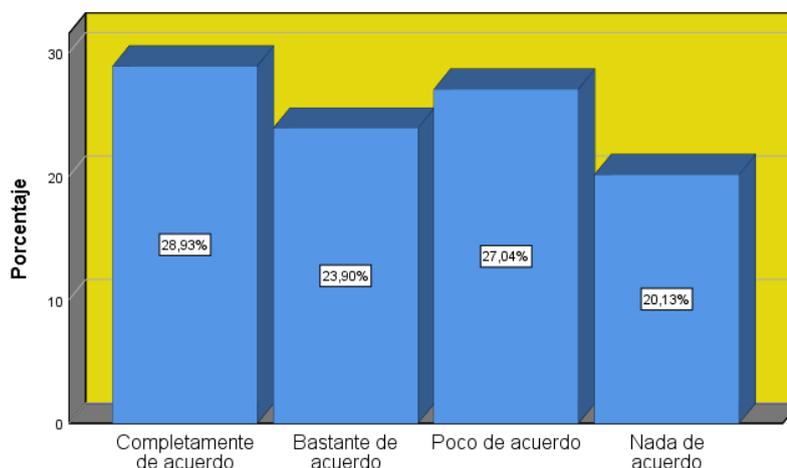
***Niveles de Bienestar Laboral***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente de acuerdo	46	28,9	28,9	28,9
	Bastante de acuerdo	38	23,9	23,9	52,8
	Poco de acuerdo	43	27,0	27,0	79,9
	Nada de acuerdo	32	20,1	20,1	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Conforme al bienestar laboral, predominó el nivel completamente de acuerdo con 28.93%. Seguido de un 27.04% indicó el nivel poco de acuerdo. Por otro lado, el 23.90% de los encuestados consideró el nivel bastante de acuerdo y, finalmente, el 20.13% opinó que elegía el nivel nada de acuerdo.

Figura 1

***Niveles de Bienestar Laboral***



**Tabla 2**

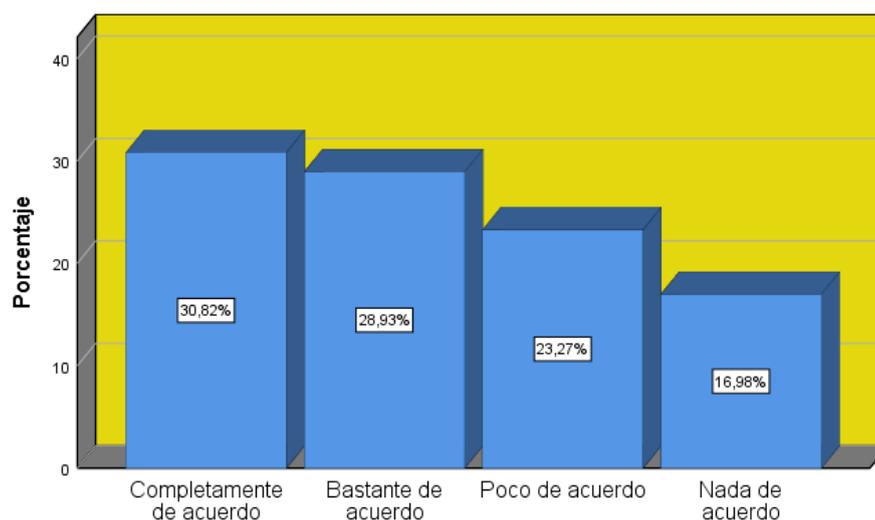
***Niveles de Desempeño Laboral***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente de acuerdo	49	30,8	30,8	30,8
	Bastante de acuerdo	46	28,9	28,9	59,7
	Poco de acuerdo	37	23,3	23,3	83,0
	Nada de acuerdo	27	17,0	17,0	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

En la variable “desempeño laboral” los resultados fueron los siguientes: 30.82% para el nivel completamente de acuerdo, 28.93% indicaron bastante de acuerdo, 23.27% señalaron poco de acuerdo y por último 16.98% eligió el nivel nada de acuerdo.

**Figura 2**

**Niveles del Desempeño Laboral**



**Tabla 3**

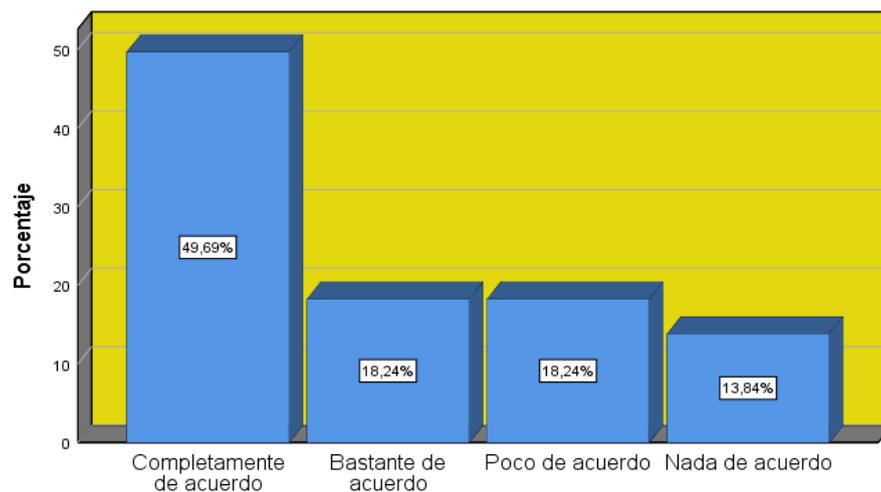
***Niveles de la dimensión satisfacción del trabajador***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente de acuerdo	79	49,7	49,7	49,7
	Bastante de acuerdo	29	18,2	18,2	67,9
	Poco de acuerdo	29	18,2	18,2	86,2
	Nada de acuerdo	22	13,8	13,8	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Es posible apreciar en el grafico a continuación, que predominó el nivel completamente de acuerdo con 49.69%, un 18.24% de encuestados respondieron bastante de acuerdo, igualando al nivel poco de acuerdo con 18.24% y finalmente se obtuvo 13.84% para el nivel nada de acuerdo.

**Figura 3**

**Niveles satisfacción del trabajador**



**Tabla 4**

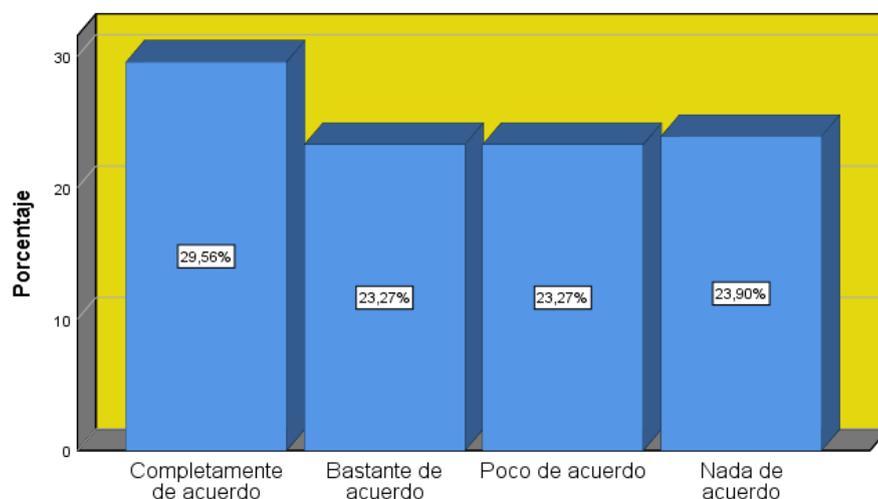
***Niveles de la dimensión necesidades del trabajo***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente de acuerdo	47	29,6	29,6	29,6
	Bastante de acuerdo	37	23,3	23,3	52,8
	Poco de acuerdo	37	23,3	23,3	76,1
	Nada de acuerdo	38	23,9	23,9	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Por su parte, en el siguiente grafico sobre niveles de necesidades de trabajo, se puede observar que resaltó el primer nivel, completamente de acuerdo con 29.56%, seguidamente de los niveles bastante de acuerdo y poco de acuerdo que igualaron con el mismo porcentaje 23.27% y por último nada de acuerdo con 23.90%.

**Figura 4**

***Niveles de necesidades del trabajo***



**Tabla 5**

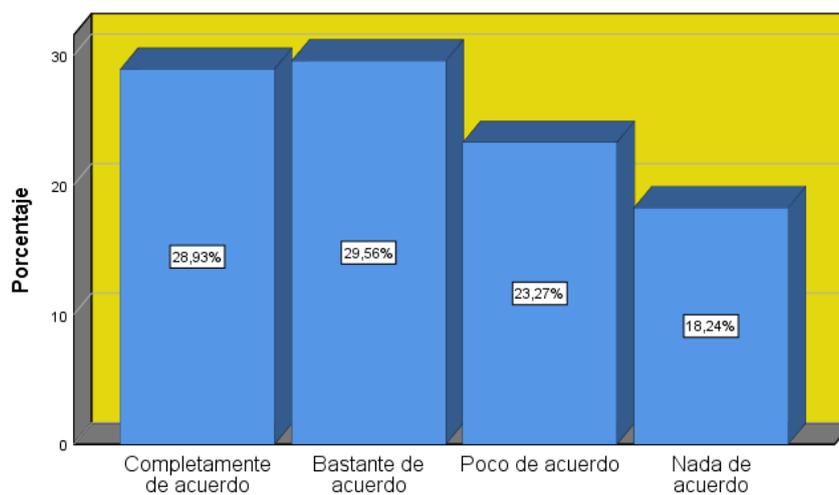
***Niveles de la dimensión oportunidades que brinda la empresa***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente de acuerdo	46	28,9	28,9	28,9
	Bastante de acuerdo	47	29,6	29,6	58,5
	Poco de acuerdo	37	23,3	23,3	81,8
	Nada de acuerdo	29	18,2	18,2	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

En cuanto a esta dimensión, en primer lugar, quedó el nivel bastante de acuerdo con 29.56%, seguidamente un 28.93% de los encuestados respondió completamente de acuerdo, 23.27% señaló poco de acuerdo y 18.24% trabajadores respondieron nada de acuerdo.

**Figura 5**

***Niveles de oportunidades que brinda la empresa***



**Tabla 6**

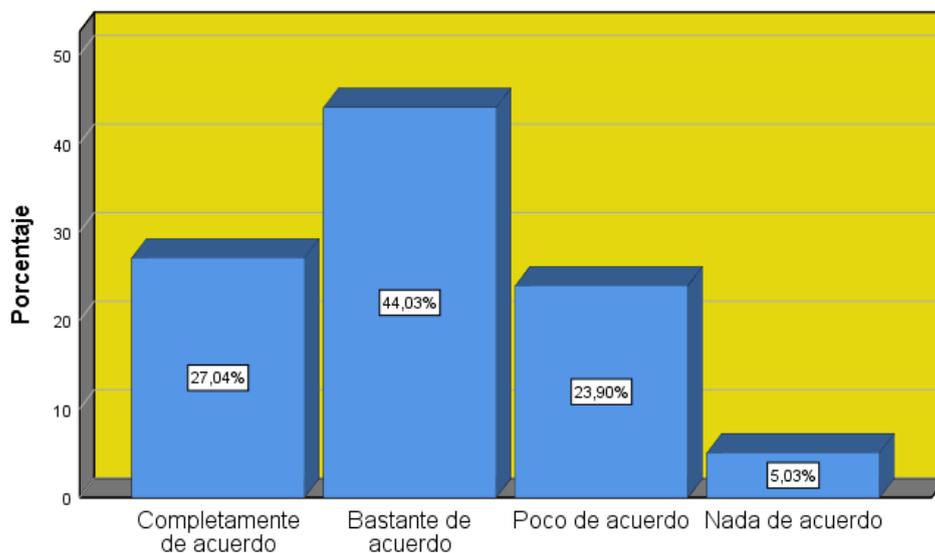
***Niveles de la dimensión capacidad de trabajo***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente de acuerdo	43	27,0	27,0	27,0
	Bastante de acuerdo	70	44,0	44,0	71,1
	Poco de acuerdo	38	23,9	23,9	95,0
	Nada de acuerdo	8	5,0	5,0	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

En el gráfico subsiguiente, predominó el nivel bastante de acuerdo con un 44.03% en las respuestas de los encuestados, seguido del 27.04% en el nivel completamente de acuerdo, así mismo el nivel poco de acuerdo obtuvo un 23.90% y finalmente se obtuvo un 5.03% en el nivel nada de acuerdo.

**Figura 6**

***Niveles capacidad de trabajo***



**Tabla 7**

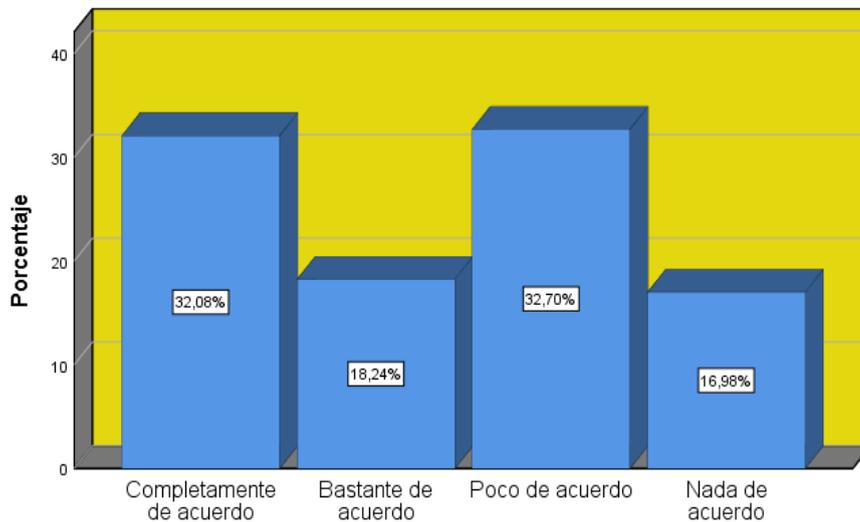
***Niveles de la dimensión cambios en las organizaciones***

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Completamente de acuerdo	51	32,1	32,1	32,1
	Bastante de acuerdo	29	18,2	18,2	50,3
	Poco de acuerdo	52	32,7	32,7	83,0
	Nada de acuerdo	27	17,0	17,0	100,0
	Total	159	100,0	100,0	

Es posible apreciar seguidamente, que predominó el nivel poco de acuerdo con el 32.70% de los encuestados, con una mínima diferencia con el nivel completamente de acuerdo con 32.08%, seguido del 18.24% en el nivel bastante de acuerdo, y por último el 16.98% optaron por el nivel nada de acuerdo.

**Figura 7**

***Niveles cambios en las organizaciones***



**Tabla 8**

***Correlación entre bienestar laboral y desempeño laboral***

			Bienestar Laboral	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Bienestar Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,589**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	,589**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159

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

El coeficiente de correlación rho de Spearman entre bienestar laboral y desempeño laboral es de 0,589, es decir, existe una correlación positiva moderada. Así mismo, el valor de la significación bilateral es de 0.000, que es inferior al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. Por lo tanto, existe relación directa entre las variables estudiadas en el tamaño muestral analizado.

Por lo anterior mencionado, se valida la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula. Siendo también que era lo esperado por los resultados de los antecedentes de investigación mencionados.

**Tabla 9*****Correlación entre satisfacción laboral y desempeño laboral***

			Satisfacción del trabajador	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Satisfacción del trabajador	Coeficiente de correlación	1,000	,475**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,475**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159

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

El coeficiente de correlación rho de Spearman entre satisfacción del trabajador y desempeño laboral es de 0,475, es decir, existe una correlación positiva moderada. Por otro lado, el valor de la significación bilateral es de 0,000, que es inferior al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. Por consiguiente, queda demostrada la relación entre las variables estudiadas.

**Tabla 10*****Correlación entre necesidades del trabajo y desempeño laboral***

			Necesidades del trabajo	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Necesidades del trabajo	Coeficiente de correlación	1,000	,497**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,497**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159

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

La significación bilateral es de 0.000 que es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis específica nula 2 y se acepta la hipótesis específica 2: existe

relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022. El coeficiente Rho de Spearman es de 0.497, lo que indica que la relación entre ambas variables es directa y su grado es moderado.

**Tabla 11**  
**Correlación entre oportunidades que brinda la empresa y desempeño laboral**

		Oportunidades que brinda la empresa	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Oportunidades que brinda la empresa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	159
	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	,530**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	159

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

El coeficiente de correlación rho de Spearman entre oportunidades que brinda la empresa y desempeño laboral es de 0,530; es decir, existe una correlación positiva moderada. Por otro lado, el valor de la significación bilateral es de 0,000 que es inferior al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. Así que, se rechaza la hipótesis específica nula 3 y se acepta la hipótesis específica 3: Señalar la relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022. En consecuencia, existe relación entre las variables estudiadas.

**Tabla 12**

***Correlación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral***

			Capacidad de trabajo	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Capacidad de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,294**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
	Bienestar Laboral	Coefficiente de correlación	,294**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159

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

La significación bilateral es de 0.000 que es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis específica nula 4 y se acepta la hipótesis específica 4: Existe relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.

El coeficiente Rho de Spearman es de 0,294, lo que indica que la relación entre ambas variables es directa y su grado es bajo.

**Tabla 13**

***Correlación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral***

			Cambios en las Organizaciones	Bienestar Laboral
Rho de Spearman	Cambios en las Organizaciones	Coefficiente de correlación	1,000	,585**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	159	159
	Bienestar Laboral	Coefficiente de correlación	,585**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	159	159

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

El coeficiente de correlación rho de Spearman entre cambios en las organizaciones y bienestar laboral es de 0,585, es decir, existe una correlación positiva moderada. Por otro lado, el valor de la significación bilateral es de 0,000, que es inferior al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. En consecuencia, si existe relación entre las variables estudiadas.

### **3.2 Discusión**

Para empezar con la discusión de los resultados se puede mencionar el objetivo general de la investigación: analizar la relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022. Siendo de tipo descriptivo correlacional, por lo que según los resultados hallados ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ ), existe correlación entre bienestar laboral y desempeño laboral. Por lo consiguiente, el resultado mencionado valida la hipótesis general y, a su vez, descarta la hipótesis nula. Dichos resultados concuerdan con los de López (2015), quien concluye que el bienestar laboral se ve afectado por factores internos y externos, que a su vez influyen en el desempeño laboral del trabajador. Por otro lado, Peiró (2020), difiere

del autor anterior al encontrar en la revisión sistemática en Iberoamérica de las variables investigadas bienestar laboral y desempeño laboral que no en todos los estudios que se revisó se obtuvieron relaciones positivas frente a las hipótesis planteadas entre ambos constructos, siendo que por ejemplo, se presentaron situaciones en los que había buena productividad teniendo bajos niveles de bienestar o casos en los que hubo bajos niveles de bienestar concurriendo con buenos niveles de desempeño. Al respecto, estas variables si tienen asidero en las bases teóricas. Porque al mencionar la Teoría de las necesidades de Maslow esta se refiere a que los trabajadores logran mantenerse motivados cuando se les proporciona las condiciones necesarias para que logren un estado de bienestar y así desempeñarse de manera óptima en el trabajo. Desde el Trabajo Social y por consiguiente a través de nuestra intervención como profesionales podemos contribuir a que el bienestar laboral de los trabajadores sea alto a través de los planes, programas y proyectos que se planteen y se ejecuten en las empresas.

Por otra parte, se estableció como primer objetivo específico, determinar la relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022. Se obtuvo como resultado, evidencia ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ ) que existe correlación entre satisfacción del trabajo y el desempeño laboral. En otras palabras, que hay relación entre ambos, por lo que se respalda la hipótesis específica y se cuestiona la hipótesis nula. Estos resultados concuerdan con Guevara (2016), quien en Ecuador determinó que el desempeño de los trabajadores se ve influenciado de forma positiva por la satisfacción que tengan para que puedan desenvolverse mejor. En tal sentido, la relación entre la satisfacción del trabajador y el desempeño laboral cuenta con respaldo en el marco teórico-conceptual. Debido a que la teoría de los

dos factores de Herzberg (2000) explica que los factores higiénicos son los que surgen del entorno del trabajador, es decir que satisface sus necesidades de acuerdo a lo que brinda la empresa, los factores motivacionales son lo que se relacionan con el propio trabajador y como lo que él realiza satisface sus necesidades. Según consideración propia, se puede mencionar que ambos factores influyen en la satisfacción de la persona, porque se van a unir para generar confianza, seguridad y certeza lo que les hace trabajar con mayor empeño y dedicación, elevando el nivel del desempeño laboral.

Además, como segundo objetivo específico se tiene: identificar la relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022. Así, los resultados obtenidos hacen notar que existe correlación ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ ) entre necesidades del trabajo y el desempeño laboral, por consiguiente, se rechaza la hipótesis específica nula y se acepta la hipótesis específica. Así mismo, se concuerda con Medina (2017), quien resuelve que hubo un deficiente desempeño laboral en el personal evaluado por lo que se infiere que las necesidades que el ambiente de trabajo le está brindando no son las suficientes. Conforme, con la orientación teórica conceptual, se menciona que la teoría de los tres factores de McClelland (1961) indica que las necesidades de logro, afiliación y poder del trabajador; buscan obtener metas, darles importancia a las relaciones amicales y ejercer liderazgo frente a sus compañeros respectivamente, donde cada uno puede optar por determinado tipo de necesidad y que sean considerablemente afectados hacia el desempeño en distintas labores o funciones. Concluyendo con este objetivo, se puede hacer mención que las necesidades que tenga el trabajador

pueden ser distintas, como las económicas o las psicosociales y que mientras sean mayores, serán también mayores los intereses por conseguir trabajar de manera más óptima buscando quizá un ascenso laboral o mejora salarial.

Por otro lado, como tercer objetivo específico tenemos señalar la correspondencia entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022. Se obtuvieron resultados que confirman la correlación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral ( $p\text{-valor}=0.000<0.05$ ). Es decir, que, si existe relación entre ambos constructos, por lo que se respalda la hipótesis específica y se cuestiona la hipótesis nula. Ahora, en cuanto al marco conceptual, Lorren (2018), en su investigación realizada en Perú, concluye que existe una relación directa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de forma positiva y moderada. Se infiere, como el clima organizacional y por tanto las oportunidades que brinde la empresa puede influenciar cambios tanto negativos como positivos en los índices de desempeño laboral de la empresa.

El cuarto objetivo específico es establecer la relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022. Se consiguieron resultados que confirman la correlación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral ( $p\text{-valor}=0.000<0.05$ ). Lo que corrobora la hipótesis específica y rechaza la hipótesis nula. Coincidiendo con los resultados de Canales (2017), que indicó que hay una baja correlación directa entre la variable bienestar laboral y la productividad laboral, acorde a los resultados de la correlación de Rho de Spearman, la cual señala que existe relación directa y significativa entre las variables. En base a lo mencionado, se induce que

hay factores del trabajo, como el trabajar en equipo o la adaptabilidad frente algún cambio que son influyentes para la capacidad de trabajo y que a su vez repercuten en el bienestar laboral.

Finalmente, como quinto objetivo tenemos: determinar la relación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022. Se obtuvo, como resultados que confirman la correlación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral ( $p\text{-valor} = 0.000 < 0.05$ ). Se coincide con Bonifacio (2018), quien determina tras el estudio que el bienestar laboral está en un nivel medio, debido a un conjunto de causas que no aportan a que los trabajadores operarios puedan conseguir un bienestar organizacional óptimo. Ante esto, se realizaron sugerencias basadas en la aplicación de programas de reconocimiento y fortalecimiento del trabajo en conjunto. Por lo que se infiere, que haciendo estos cambios en las empresas se puede obtener mejorar el bienestar laboral. De tal manera, que recordando lo mencionado por Mahecha (2019), en la pirámide de Maslow, se deben satisfacer las necesidades de mayor relevancia primero, para que así se satisfagan las que le siguen posteriormente. Siendo opinión propia que, encaminando no solo a la organización/empresa a dar lugar a los beneficios o reconocimientos, sino también a los trabajadores hacia la concientización de la aplicación de políticas y acciones cada vez más orientadas hacia el logro de objetivos y resultados requeridos se podrá conseguir que el bienestar laboral vaya de la mano con el desempeño laboral.

## 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1 Conclusiones

- Existe correlación entre bienestar laboral y desempeño laboral en el tamaño muestral investigado, según el nivel de significancia es 0,000, es inferior al 0,05 requerido para validar la correlación entre ambas variables. Motivo por el cual, un mayor o menor nivel de bienestar laboral se relaciona con el nivel de desempeño laboral que tengan los 159 trabajadores operarios de la empresa Texfina y viceversa.
- Existe correlación entre satisfacción del trabajador y el desempeño laboral. Debido, a que el valor de la significación bilateral es de 0,000, que es menor a 0,05 requerido para validar la correlación. En otras palabras, las variaciones en las frecuencias y los porcentajes de la satisfacción del trabajador están relacionadas con el desempeño laboral y viceversa.
- Existe correlación entre necesidades del trabajo y el desempeño laboral en el tamaño muestral estudiado ( $p < 0.05$ ). Es decir, las necesidades del trabajo se relacionan con el desempeño laboral y por lo que son fenómenos dependientes el uno del otro.
- Existe correlación entre oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral en la población censal estudiada, debido a que el nivel de significancia es 0,000, valor que es menor a 0,05 validando la correlación entre ambos constructos. Siendo así, que si se incrementa o disminuye las oportunidades que brinda la empresa en la población estudiada entonces, se relaciona con variaciones del desempeño laboral y viceversa.
- Existe correlación entre capacidad de trabajo y bienestar laboral en la muestra poblacional investigada ( $p < 0.05$ ). Dicho de otra manera, un mayor o menor nivel de capacidad de trabajo está relacionado con variaciones del

desempeño laboral en la población de 159 trabajadores operarios de la empresa Texfina y viceversa.

- Existe correlación entre cambios en las organizaciones y el desempeño laboral. Debido que el nivel de significancia es 0,000, siendo inferior a 0,05. Por lo que se infiere, que las variaciones en las frecuencias y porcentajes de los cambios en las organizaciones están asociadas con el desempeño laboral y viceversa.

#### **4.2 Recomendaciones**

- En coordinación con la jefa de RR.HH. implementar un Plan de Bienestar Laboral realizado en base a un presupuesto anual, el cual sea visto por los directivos como una inversión a mediano y largo plazo. Este plan debe incluir principalmente programas como: reconocimiento a los trabajadores con mejor desempeño, así como también a los trabajadores con más años en la fábrica o que están por jubilarse, de igual forma; programa de integración entre las distintas áreas de la empresa para que se pueda incentivar al compañerismo y trabajo en equipo. Esto con el fin de aminorar la insatisfacción al realizar sus labores, por el contrario, promoverlos a trabajar con otra actitud, conllevando a que mejoren su rendimiento en un plazo no mayor a dos meses y en constante comunicación con la jefatura de Recursos Humanos y posteriormente conseguir la aprobación de la gerencia.
- Al equipo de RR.HH., la encargada del área y el asistente del área continuar con las encuestas y cuestionarios para evaluar el nivel de satisfacción de los trabajadores en base a temas como: liderazgo, supervisión, beneficios y resultados logrados a nivel individual y colectivo. Con el objetivo de medir las respuestas a través de indicadores a realizarse cada dos meses.
- A la jefa de Recursos Humanos dirigir los procesos que sean necesarios ante cualquier necesidad económica de los trabajadores, sean por motivos de naturaleza educativa o por salud y seguidamente deberá ser aprobado por

la gerencia. Siendo desde el área, mediadores para que obtengan un préstamo, adelanto o beneficio.

- A la jefatura de RR.HH., ulteriormente bajo evaluación y aprobación por parte de la gerencia. Implementar un programa de promoción de personal, el cual se deberá realizar periódicamente cada tres meses, siendo un trabajo conjunto con las jefaturas de las diferentes áreas de producción. Este programa será para los trabajadores operarios, a raíz de las evaluaciones que se les realice, para que se mida el desempeño en sus funciones y de acuerdo con ello sean propuestos para que sean promovidos o cambiados a otra área donde se tenga una mayor posibilidad a un ascenso. De esa manera, poder crear oportunidades laborales y que en consecuencia también produzca un crecimiento personal.
- Al equipo de Recursos Humanos un programa de motivación y de potencialización de capacidades para los trabajadores operarios, que este incluido también en el Plan de Bienestar Laboral. Que consista en realizar distintas actividades y dinámicas, en las cuales se puedan hacer notar los beneficios que se les brinda, los distintos roles que hay en la organización, desarrollando la empatía para con los otros compañeros, jefes inmediatos y personal a cargo. Fomentando así la sensibilización de los trabajadores y la promoción de sus habilidades. Se realizará mensualmente.
- Al personal de RR.HH. monitorear los programas propuestos para evaluar las mejoras o avances que se tengan, continuar con los mismos o mejorarlos. Identificar cuáles son los factores que no favorecen a que se genere el bienestar laboral y cuáles son los factores que sí producen cambios en la organización. Lo anterior mencionado se efectuará en cada área de producción en periodos de cada tres meses.

## REFERENCIAS

(2018, 20 de agosto) *Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral*. El Comercio. Consultado el 23 de julio de 2022.

<https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/>

(2018, 20 de noviembre) *CAF plantea aumentar productividad para impulsar el desarrollo*. Banco de Desarrollo para América Latina. Consultado el 25 de junio de 2022.

<https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2018/11/caf-plantea-aumentar-productividad-para-impulsar-el-desarrollo/>

(2020, 17 de noviembre) *Surge el Ranking de empresas comprometidas con el bienestar laboral en LATAM*. Expansión. Consultado el 17 de junio de 2022.

<https://expansion.mx/empresas/2020/11/17/surge-el-ranking-de-empresas-comprometidas-con-el-bienestar-laboral-en-latam>

Aldana, S. y Paucar, E. (2014) *Análisis de estrategias tributarias aplicadas para la recaudación de tributos en la intendencia regional – Junín*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional del Centro del Perú].

<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3319/Aldana%20Gomez-Paucar%20Tovar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2013) *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades.*

[Tesis de Grado, Pontificia Universidad Católica del Perú].

<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4593>

Altamirano, P., Cosme, J. y Ocejo, S. (2017). *Análisis del impacto en el desempeño laboral de los colaboradores después de la aplicación de estrategias de Desarrollo Organizacional en agencias de las Naciones Unidas ubicadas en Lima.* [Tesis de Grado, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <http://hdl.handle.net/10757/622666>

Bonifacio, G. (2017) *Bienestar laboral en los operarios del almacén de la empresa Perubar S.A. en la Provincia Constitucional del Callao.* [Tesis de Licenciatura, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].

[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4230/TRABSUFICIENCIA\\_BONIFACIO\\_GISELL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4230/TRABSUFICIENCIA_BONIFACIO_GISELL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Canales, A. (2017) *Bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, 2017.* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3194/Canales\\_PAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3194/Canales_PAA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Cubillos, B., Velasquez, M., y Reyes, M. (2014) Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Scielo*. 5(10) [https://doi.org/10.1016/s2215-910x\(14\)70012-6](https://doi.org/10.1016/s2215-910x(14)70012-6).

Estrada, Y. y Ramírez, M. (2010) El bienestar laboral y su incidencia en la gestión exitosa de las empresas en el turismo. *Revista de Investigación en Turismo y Desarrollo Local*, 3(8).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8553990>

Ferrada, L. (2017) Determinantes y diferencias territoriales en materia de satisfacción laboral: el caso de Chile. *Revista de la CEPAL*, 123.

[https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42697/RVE123\\_Ferrada.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/42697/RVE123_Ferrada.pdf)

Gallardo, E. (2017) *Metodología de la investigación: manual autoformativo interactivo*. Universidad Continental.

[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)

Gómez, P., Hernández, J y Méndez, M. (2014) Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Cien Trab*, 16(49) <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>.

Guevara, P. (2016) *Factores determinantes en el desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*,

*realizado en el país de Ecuador.* [Proyecto de investigación, Universidad Técnica de Ambato].

<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

f

Jiménez, G., Rivera, A. y Gaibao, M. (2019). Revista Prospectiva, sobre Trabajo Social e Intervención Social. *Prospectiva*, 0(28), 13-14.

<https://doi.org/10.25100/prts.v0i28.7225>

López, L. (2015) *Estudio de la situación de bienestar laboral y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores del Instituto Técnico de Capacitación y Productividad, Centro de Capacitación Cobán, del departamento de Alta Verapaz.* [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Leving.pdf>

López, M., Restrepo, L. y López, g. (2013). Resistencia al cambio en organizaciones modernas. *Scientia et Technica*, 18(1), 149-157.

[http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671\(12\)00251-1](http://dx.doi.org/10.1016/S2212-5671(12)00251-1)

López, S. (2015) *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla.* [Tesis de Grado, Universidad Rafael Landívar].

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Lopez-Shelvy.pdf>

Lorren, N. (2018) *Clima Organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa Inproconsa S.A.C en el primer semestre del 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola].

<https://repositorio.usil.edu.pe/items/bb83d663-b719-4110-a9d4-905ffa9baae6>

Mahecha, M. (2019) Recomendaciones de actividad física: un mensaje para el profesional de la salud. *Revista de Nutrición Clínica y Metabolismo*, 2(2).

<https://doi.org/10.35454/rncm.v2n2.006>

Medina, L. (2017) *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12001>

Mejía, J. (2018) Política de bienestar social laboral y su impacto en el clima organizacional en la empresa del grupo Scharff S.A. – Callao 2015 – 2016. [Tesis de Grado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/9786?show=full>

Naranjo, M. (2009) Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista educación*. 33(2)

<https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Peiró, J. et. al. (2020) Revisión sistemática sobre las relaciones entre el bienestar y desempeño laborales en Iberoamérica. *Anuario Internacional de*

*Revisiones en Psicología.*

<https://www.researchgate.net/publication/350030617> Revision sistematica  
de la investigacion sobre las relaciones entre el bienestar y desemp  
eno laborales en Iberoamerica

Plaza, P. y Zambrano, P. (2021) Intervención profesional y desempeño laboral del personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Barranca – 2021.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/4821>

Vásquez, L. (2018) *El bienestar laboral como ventaja competitiva en la organizaciones de Colombia*. [Monografía de Grado, Universidad de Antioquia].

[https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis\\_2018\\_BienestarLaboralVentaja.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/9950/1/VasquezLuis_2018_BienestarLaboralVentaja.pdf)

# ANEXOS

## Anexo 1

### Resolución de aprobación del Proyecto de Investigación

#### FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES RESOLUCIÓN N° 1022-2022/FADHU-USS

Pimentel, 19 de octubre del 2022

El oficio N° 0046-2022/FADHU-DTS-USS de fecha 19 de octubre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Trabajo Social, en el cual se establece la procedencia para la aprobación de los proyectos de tesis del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social; Y;

#### **CONSIDERANDO:**

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *“La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...) Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes.”*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *“La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico”*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *“Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística”*.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *“Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas.*

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *“Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).*

- Artículo 24°: “La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...).”

Artículo 25°: “El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C”

### RESOLUCIÓN N° 1022-2022/FADHU-USS

Que, visto el oficio N° 0046-2022/FADHU-DTS-USS de fecha 19 de octubre del 2022, en el cual se establece la procedencia para la aprobación de los proyectos de tesis del CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS, de la escuela profesional de Trabajo Social, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva, con fines de sustentación.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: APROBAR** los **PROYECTOS DE TESIS** del **CURSO-TALLER ELABORACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN ACTUALIZACIÓN DE TESIS DE PREGRADO Y POSGRADO DE UNIVERSIDADES NO LICENCIADAS** de la escuela profesional de Trabajo Social, que a continuación se detalla:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	- QUISPE LUJAN MARIELA ENDALICIA - MUÑOZ PRETEL SANDRA LISSETH	“BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PANDERO S.A EAFC, LIMA 2022”
2	- ORTIZ MARQUEZ FABIOLA - MELGAREJO LUIS JASMIN ESTEFANI	“ROL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN LA PROTECCIÓN DE NIÑOS Y ADOLESCENTES EN LA DEMUNA DE LA MUNICIPALIDAD DE MARCONA 2022”
3	- HERRERA OTOYA CARMEN ESTRELLA - CARHUAZ CHACÓN LISSELIA NOEMÍ	“CALIDAD DE VIDA Y ACTIVIDAD FÍSICA EN ADULTOS MAYORES DEL CENTRO POBLADO CERRO ALEGRE - IMPERIAL -CAÑETE ,PERIODO 2022”.
4	- ACOSTA CARRASCO CARINA - CONCA FLORES ALEJANDRA KARINA	“APOYO SOCIAL Y DEPRESIÓN EN ADULTOS MAYORES DEL CENTRO POBLADO PACARÁN - IMPERIAL - CAÑETE PERIODO 2022”
5	- AMASIFUEN VASQUEZ JACKIE ELIZABETH - GUILLEN CUBA JUDITH	“APOYO FAMILIAR Y CALIDAD DE VIDA EN PACIENTES CON LEUCEMIA DEL SERVICIO DE HEMATOLOGÍA- HOSPITAL ALBERTO SABOGAL SOLOGUREN CALLAO 2022”

6	- BRAVO LUNA CELIA NORKA - CAYCHO AGUIRRE ROSARIO MILAGROS	"ESTILO DE CRIANZA Y AGRESIVIDAD EN ESTUDIANTES DEL TERCER AÑO DE SECUNDARIA DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA DE BREÑA-2022"
7	GARCÍA ANASTACIO VENERIS	"HABILIDADES SOCIALES Y LOGROS DE APRENDIZAJE EN ESTUDIANTES DE SECUNDARIA DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA GUÍA DIVINA, VENTANILLA-2022"
8	HIDALGO BABILONIA JESSENIA DESIRE	"INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN EL RENDIMIENTO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE MONARK PERÚ S.A, CALLAO 2022"
9	LOPEZ ROSALES SHEYLLA DALILA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUERTO MADERO SAC-SAN ISIDRO, 2022"
10	RAMOS TANTARICO CLAUDIA PATRICIA	"HABILIDADES SOCIALES E INSERCIÓN LABORAL EN PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA OMAPED DEL DISTRITO DE EL AGUSTINO, AÑO 2022"
11	- RIVERA JAIMES MAYRA LISETH - RIVERA ALCÁNTARA JULISSA BEATRIZ	"LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN MADRES ADOLESCENTES DEL AAHH HORACIO ZEVALLOS DEL DISTRITO DEL RÍMAC, PERIODO 2022"

12	- ROMAÑA CAJO DIANA DEL PILAR - VENTOSILLA MELCHOR ALBERT ELER	"FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UNA EMPRESA PRIVA, LINCE, 2022."
13	- RONCAL DIAZ DAYANIRA ESTEFANY	"BIENESTAR LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE LA EMPRESA TEXTFINA DEL DISTRITO DEL CALLAO, AÑO 2022"
14	SOLORZANO RICARDI KATHIA LUCERO	"RESILIENCIA Y APOYO SOCIAL EN ADOLESCENTES DE UN CENTRO DE ATENCIÓN RESIDENCIAL PRIVADO DEL DISTRITO DE CIENEGUILLA-LIMA, PERIODO 2022"
15	TORRES COSAR MARYLIA CLAUIDA	"CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA PUERTO MADERO SAC-SAN ISIDRO, 2022"
16	YALI ARZAPALO NANCY LUCY	" ABANDONO FAMILIAR Y CALIDAD DE VIDA EN LOS USUARIOS DEL PROGRAMA DEL ADULTO MAYOR EN EL HOSPITAL II - PASCO 2022"
17	- DEL CARPIO BRAMON GABRIELA MENDOZA SANCHEZ MARÍA LEONOR	"INFLUENCIA DEL CLIMA SOCIOFAMILIAR EN LA CALIDAD DE VIDA EN ESTUDIANTES DE UNA UNIVERSIDAD DEL DISTRITO DE LIMA CERCADO, 2022"
18	- MAMANI COILA BETTY	"SITUACIÓN SOCIOFAMILIAR DE LOS ADULTOS MAYORES BENEFICIARIOS DEL CIAM DE LA MUNICIPALIDAD DE LURIGANCHO, 2022"
19	RUIZ BACA ARACELY BRISSET	"BIENESTAR SOCIAL Y CONDICIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA UNIDAD MINERA RETAMAS DEL DEPARTAMENTO DE TRUJILLO - PERIODO 2022"
20	- SUAREZ JEREMIAS EMILY ROSARIO CORREA RUIZ LUCERO CELESTE	"CLIMA SOCIAL FAMILIAR Y RESILIENCIA EN ESTUDIANTES DEL 2. CICLO DE LA UPC, DISTRITO DE SURCO - LIMA 2022"
21	- BERNA CASTILLO PAOLA - LEON BARZOLA MARGOTH	"LA VIOLENCIA FAMILIAR EN LA AUTOESTIMA DE LAS MUJERES, EN UN AAHH DEL DISTRITO DE VILLA MARÍA DEL TRIUNFO AÑO 2022"
22	- OLIVAS FIGUEROA MIRYAM DEL ROSARIO	"RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA CALIDAD DE ATENCION EN LA RED ASISTENCIAL - SEGURO SOCIAL DE SALUD HUÁNUCO 2022"
	-	




**ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER** que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**

**Dra. Dioses Lescano Nelly**

Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades  
Humanidades

**Mg. Delgado Vega Paula Elena**

Secretaria Académica Facultad de Derecho y

## Anexo 2



Quien suscribe:

Sr. Representante Legal – Empresa TEFINA S.A.

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado:

**Bienestar y desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa TEFINA del distrito del Callao, año 2022.**

Por el presente, el que suscribe, Sr(a). MARILÚ VILLANUEVA CUSIHUALPA- Jefe de RR.HH., representante legal de la empresa: TEFINA S. A., AUTORIZO a la estudiante: **Dayanira Estefany Roncal Diaz** identificada con DNI N° 74136610, estudiante de la Escuela Profesional de **Trabajo Social** y autor del trabajo de investigación antes mencionado, al uso de dicha información que conforma el expediente técnico, así como hojas de memorias, cálculos entre otros como planos para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de enunciadas líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.

Marilú G. Villanueva C.  
DNI: 08584154  
JEFE DE RR.HH.  
TEFINA S.A.  
Nombre y Apellidos: MARILÚ VILLANUEVA CUSIHUALPA  
DNI:08584154  
Cargo: JEFE DE RR.HH.

TEFINA S.A.  
Dirección Av. Elmer Faucett 4636 callao - Perú  
Teléfono: (511) 517 2222 Fax (511) 574 1466  
Web Site [www.texfina.com](http://www.texfina.com) E-mail [texfina@texfina.com](mailto:texfina@texfina.com)

## Anexo 3

**VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

**OPERACIONALIZACIÓN**

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Bienestar Laboral	Restrepo & López, (2013) Grado óptimo de satisfacción del trabajador, es un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente. Así como también para Estrada & Ramírez, (2010) está caracterizado por la armonía entre las facultades, las necesidades, las expectativas del trabajador, por otro lado, las vigencias y oportunidades que el ambiente le brinda.	Se va a medir la variable con la ayuda de las respuestas obtenidas de los trabajadores operarios de la muestra al aplicar la escala valorativa del Bienestar Laboral, siendo creada por la autora de esta investigación. Constará de 10 ítems, con las dimensiones: satisfacción del trabajador, necesidades del trabajo y oportunidades que brinda la empresa.	Satisfacción del trabajador	Percepción del individuo	Escala ordinal: De tipo Likert
			Necesidades del trabajo	Necesidades psicosociales	
				Necesidades económicas	
			Oportunidades que brinda la empresa	Crecimiento personal	
Crecimiento laboral					
Desempeño Laboral	(Milkovich & Boudrem, 1994, como se citó en Quintero et al., 2008) Es el conjunto de características individuales entre ellas: capacidad, habilidad y necesidad que se interrelacionan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos. Los cuales permitan obtener resultados y generar cambios en las organizaciones.	Se va a medir la variable obtenida a través de las respuestas de los trabajadores operarios al aplicar la escala valorativa del Desempeño Laboral, siendo creada por la autora de esta investigación. Siendo las dimensiones: capacidad de trabajo y cambios en las organizaciones, las cuales conforman 10 ítems.	Capacidad de trabajo	Habilidades	Escala ordinal: De tipo Likert
			Cambios en las Organizaciones	Desenvolvimiento	
				Liderazgo	
				Supervisión	
				Beneficios	
				Comportamientos	
				Reconocimientos	
Resultados					

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Bienestar laboral y desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina del distrito del Callao, año 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el bienestar y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Analizar la relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>	<p><b>Justificación teórica:</b></p> <p>Se establecerá la correlación entre el bienestar laboral en los trabajadores operarios de la empresa Texfina, que permitirá conocer la situación laboral actual.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Hi: Existe relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>	<p><b>Bienestar Laboral</b></p>	<p>Satisfacción del trabajador</p> <p>Necesidades del trabajo</p> <p>Oportunidades que brinda la empresa</p>	<p><b>Tipo Investigación:</b></p> <p>De tipo aplicado</p> <p>De alcance correlacional</p>
<p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la</p>	<p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores</p>	<p><b>Justificación metodológica:</b></p> <p>Se va a usar la metodología científica, adecuada para investigaciones</p>			<p>Capacidad de trabajo</p> <p>Cambios en</p>	<p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p><b>Enfoque de Investigación:</b></p>



<p>entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p>	<p>el año 2022.</p> <p>5.Determinar la relación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>		<p>Ho: No existe relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>Hi3: Señalar la relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>	<p><b>Desempeño laboral</b></p>	<p><b>Éticos</b></p> <p>Respeto a los derechos de autor.</p> <p>Protección a la persona y diversidad sociocultural</p> <p>Consentimiento informado</p> <p>Reserva de datos</p> <p><b>Rigor Científico</b></p> <p>Validez interna</p> <p>Validez externa</p> <p>Fiabilidad interna</p> <p>Objetividad</p>
---	--	--	--	---------------------------------	--

			<p>Hi4: Existe relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>Hi5: Existe relación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

1.	NOMBRE DEL JUEZ	Nombre del experto/ <i>Tempora Maria Reyes Alfaro</i>
2.	PROFESIÓN	Profesión del experto: TRABAJADORA SOCIAL
	ESPECIALIDAD	RRHH, LOGISTICA , ADMINISTRACION , GERENCIA SOCIAL / DOCENCIA UNIVERSITARA <input checked="" type="checkbox"/>
	GRADO ACADÉMICO	MG, DR. <i>Mg.</i>
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	<i>1/2/3/5/8</i> <i>11 años docente universitario</i>
	CARGO	ASIST. SUPERV. GERENTE / JEFE DE AREA <input checked="" type="checkbox"/>
Título de la Investigación: "BIENESTAR LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE LA EMPRESA TEXTINA DEL DISTRITO DEL CALLAO, AÑO 2022"		
3.	DATOS DEL TESISTA	
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	DAYANIRA ESTEFANY RONCAL DIAZ
	3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario ( X ) 3. Lista de cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )

<p>5.</p> <p><b>OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b></p>	<p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>Analizar la relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada <b>“Bienestar laboral y desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina del distrito del Callao, año 2022”</b>.</p>	
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo favor de especificar sus sugerencias.</p>		
<p><b>N</b></p>	<p><b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – BIENESTAR LABORAL</b></p>	
<p>01</p>	<p><b>Pregunta 1</b></p> <p>¿Está contento con el trabajo que realiza y con la empresa Texfina?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( <del>+</del> )      D(   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>02</p>	<p><b>Pregunta 2</b></p> <p>¿Te sientes con ánimos para hacer tu mejor trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )      D(   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>03</p>	<p><b>Pregunta 3</b></p>	<p>A( X )      D(   )</p>

	¿La empresa le brinda estabilidad laboral? Escala de medición	SUGERENCIAS:
04	<b>Pregunta 4</b> ¿Considera adecuada la carga laboral asignada? Escala de medición tipo Likert	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D(    ) SUGERENCIAS:
05	<b>Pregunta 5</b> ¿Su trabajo es un lugar amigable y acogedor para laborar? Escala de medición tipo Likert	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D(    ) SUGERENCIAS:
06	<b>Pregunta 6</b> ¿Está conforme con su salario? Escala de medición tipo Likert	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D(    ) SUGERENCIAS:
07	<b>Pregunta 7</b> ¿Está al tanto de cómo se manejan las retribuciones económicas? Escala de medición tipo Likert	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D(    ) SUGERENCIAS:
08	<b>Pregunta 8</b> ¿Consideras que la empresa aporta a la realización de tus objetivos y aspiraciones personales?	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D(    ) SUGERENCIAS:

	Escala de medición tipo Likert	
09	<b>Pregunta 9</b> ¿Está de acuerdo con el convenio educativo (Patrocinio entre la empresa y SENATI)? Escala de medición tipo Likert	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:
10	<b>Pregunta 10</b> ¿Cree en la posibilidad que lo pueden promover o ascender? Escala de medición tipo Likert	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D( <input type="checkbox"/> ) SUGERENCIAS:
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A(   )      D(   ):
<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b> <i>Modificar algunas preguntas de forma y no de fondo</i>		
<b>7. OBSERVACIONES</b>		
<b>N</b>	<b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – DESEMPEÑO LABORAL</b>	
01	<b>Pregunta 1</b>	A( <input checked="" type="checkbox"/> )      D( <input type="checkbox"/> )

	<p>¿Se adapta fácilmente cuando sucede algún cambio de forma imprevista?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	SUGERENCIAS:
02	<p><b>Pregunta 2</b></p> <p>¿Se le complica comunicar su opinión ante sus jefes o compañeros de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D(     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p><b>Pregunta 3</b></p> <p>¿Puede trabajar de manera coordinada y en conjunto con sus compañeros?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D(     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p><b>Pregunta 4</b></p> <p>¿Considera que puede representar o liderar en su grupo de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D(     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p><b>Pregunta 5</b></p> <p>¿Su superior o jefe crea un buen ambiente de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D(     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p><b>Pregunta 6</b></p>	<p>A( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D(     )</p>

	¿Estás de acuerdo con los incentivos y beneficios corporativos (préstamos y alimentación cubierta)?  Escala de medición tipo Likert	SUGERENCIAS:
07	<b>Pregunta 7</b> ¿Puede buscar soluciones ante determinado problema?  Escala de medición tipo Likert	A( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D(        )  SUGERENCIAS:
08	<b>Pregunta 8</b> ¿Se le hace difícil poder tomar decisiones con facilidad?  Escala de medición tipo Likert	A( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D(        )  SUGERENCIAS:
09	<b>Pregunta 9</b> ¿Tus jefes y compañeros valoran y reconocen tu trabajo?  Escala de medición tipo Likert	A( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D(        )  SUGERENCIAS:
10	<b>Pregunta 10</b> ¿Cree usted que ha aportado de manera activa hacia el cumplimiento de los objetivos tanto individuales como organizacionales?  Escala de medición tipo Likert	A( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D(        )  SUGERENCIAS:
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A( <input checked="" type="checkbox"/> )                      D(        ):

8. COMENTARIOS GENERALES	Modificar la redacción de las preguntas de fama y fondo
9. OBSERVACIONES	

  
Mag. TEMPORA M. REYES ALFARO  
TRABAJADORA SOCIAL  
EDUCADORA

Juez Experto

**NOMBRE Y APELLIDOS**

Colegiatura N.º 5057 / DNI 07851436

**VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

**OPERACIONALIZACIÓN**

<b>Variables</b>	<b>Definición Conceptual</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de Medición</b>
<b>Bienestar Laboral</b>	Restrepo & López, (2013) Grado óptimo de satisfacción del trabajador, es un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente. Así como también para Estrada & Ramírez, (2010) está caracterizado por la armonía entre las facultades, las necesidades, las expectativas del trabajador, por otro lado, las vigencias y oportunidades que el ambiente le brinda.	Se va a medir la variable con la ayuda de las respuestas obtenidas de los trabajadores operarios de la muestra al aplicar la escala valorativa del Bienestar Laboral, siendo adaptada por la autora de esta investigación. Constará de 10 ítems, con las dimensiones: satisfacción del trabajador, necesidades del trabajo y oportunidades que brinda la empresa.	Satisfacción del trabajador	Percepción del individuo	Escala ordinal: De tipo Likert
			Necesidades del trabajo	Necesidades psicosociales	
				Necesidades económicas	
			Oportunidades que brinda la empresa	Crecimiento personal	
Crecimiento laboral					
<b>Desempeño Laboral</b>	(Milkovich & Boudrem, 1994, como se citó en Quintero et al., 2008) Es el conjunto de características individuales entre ellas: capacidad, habilidad y necesidad que se interrelacionan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos. Los cuales permitan obtener resultados y generar cambios en las organizaciones.	Se va a medir la variable obtenida a través de las respuestas de los trabajadores operarios al aplicar la escala valorativa del Desempeño Laboral, siendo adaptada por la autora de esta investigación. Siendo las dimensiones: capacidad de trabajo y cambios en las organizaciones, las cuales conforman 10 ítems.	Capacidad de trabajo	Habilidades	Escala ordinal: De tipo Likert
				Desenvolvimiento	
			Cambios en las Organizaciones	Liderazgo	
				Supervisión	
				Beneficios	
				Comportamientos	
				Reconocimientos	
Resultados					

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Bienestar laboral y desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina del distrito del Callao, año 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el bienestar y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Analizar la relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores</p>	<p><b>Justificación teórica:</b></p> <p>Se establecerá la correlación entre el bienestar laboral en los trabajadores operarios de la empresa Texfina, que permitirá conocer la situación laboral actual.</p> <p><b>Justificación metodológica:</b></p> <p>Se va a usar la metodología científica, adecuada para investigaciones</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Hi: Existe relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>	<p><b>Bienestar Laboral</b></p>	<p>Satisfacción del trabajador</p> <p>Necesidades del trabajo</p> <p>Oportunidades que brinda la empresa</p> <p>Capacidad de trabajo</p>	<p><b>Tipo Investigación:</b></p> <p>De tipo aplicado</p> <p>De alcance correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p>

<p>empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p>	<p>operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>2. Identificar la relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>3. Señalar la relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>4. Establecer la relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del</p>	<p>cuantitativas; por otro lado, se empleará instrumentos que se ajusten al sujeto de estudio y que serán validados por tres expertos.</p> <p><b>Justificación práctica</b></p> <p>Se justifica de forma práctica por qué busca que se logre algún cambio organizacional en los procedimientos a través de acciones que tengan relación con el bienestar laboral y el desempeño laboral.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Hi1: Existe relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>Hi2: Existe relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>		<p>Cambios en las organizaciones</p>	<p><b>Enfoque de Investigación:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Población:</b></p> <p>268 trabajadores operarios de la empresa Texfina.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>159 trabajadores operarios de la empresa Texfina.</p> <p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Escala sobre Bienestar laboral, creada por la autora de este estudio.</p> <p>Escala sobre Desempeño laboral, creada por la autora de este estudio.</p>
--	---	--	--	--	--------------------------------------	--

<p>¿Cuál es la relación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p>	<p>distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>5.Determinar la relación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>		<p>Ho: No existe relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>Hi3: Señalar la relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>	<p><b>Desempeño laboral</b></p>		<p><b>Principios Éticos</b></p> <p>Respeto a los derechos de autor.</p> <p>Protección a la persona y diversidad sociocultural</p> <p>Consentimiento informado</p> <p>Reserva de datos</p> <p><b>Rigor Científico</b></p> <p>Validez interna</p> <p>Validez externa</p> <p>Fiabilidad interna</p> <p>Objetividad</p>
---	--	--	---	---------------------------------	--	---

			<p>Hi4: Existe relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>Hi5: Existe relación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>			
--	--	--	---	--	--	--

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Nombre del experto/ MARTINEZ LOLI MARITZA ISABEL
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Profesión del experto: TRABAJADORA SOCIAL
	<b>ESPECIALIDAD</b>	ASISTENCIA SOCIAL / DOCENCIA UNIVERSITARA
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	DOCTORA
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	20
	<b>CARGO</b>	JEFE DE BIENESTAR UNIVERSITARIO / DOCENTE UNIVERSITARIO
Título de la Investigación: "BIENESTAR LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE LA EMPRESA TEXTFINA DEL DISTRITO DEL CALLAO, AÑO 2022"		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	DAYANIRA ESTEFANY RONCAL DIAZ
3.2	<b>ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO</b>	ETS
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>	1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario ( X ) 3. Lista de cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )	

<p><b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b></p>	<p><b>GENERAL</b></p> <p>Analizar la relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada <b>“Bienestar laboral y desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina del distrito del Callao, año 2022”</b>.</p>	
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo favor de especificar sus sugerencias.</p>		
<p>N</p>	<p><b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – BIENESTAR LABORAL</b></p>	
<p>01</p>	<p><b>Pregunta 1</b></p> <p>¿Está contento con el trabajo que realiza y con la empresa Texfina?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )            D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p>02</p>	<p><b>Pregunta 2</b></p> <p>¿Te sientes con ánimos para hacer tu mejor trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )            D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

03	<p><b>Pregunta 3</b></p> <p>¿La empresa le brinda estabilidad laboral?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A( X )          D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p><b>Pregunta 4</b></p> <p>¿Considera adecuada la carga laboral asignada?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )          D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p><b>Pregunta 5</b></p> <p>¿Su trabajo es un lugar amigable y acogedor para laborar?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )          D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p><b>Pregunta 6</b></p> <p>¿Está conforme con su salario?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )          D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p><b>Pregunta 7</b></p> <p>¿Está al tanto de cómo se manejan las retribuciones económicas?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )          D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

08	<p><b>Pregunta 8</b></p> <p>¿Consideras que la empresa aporta a la realización de tus objetivos y aspiraciones personales?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )                    D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p><b>Pregunta 9</b></p> <p>¿Está de acuerdo con el convenio educativo (Patrocinio entre la empresa y SENATI)?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )                    D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p><b>Pregunta 10</b></p> <p>¿Cree en la posibilidad que lo pueden promover o ascender?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )                    D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A( X )                    D (   ):
<p><b>6. COMENTARIOS GENERALES: APLICABLE</b></p>		
<p><b>7. OBSERVACIONES: NINGUNA</b></p>		

N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – DESEMPEÑO LABORAL	
01	<p><b>Pregunta 1</b></p> <p>¿Se adapta fácilmente cuando sucede algún cambio de forma imprevista?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )                      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p><b>Pregunta 2</b></p> <p>¿Se le complica comunicar su opinión ante sus jefes o compañeros de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )                      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p><b>Pregunta 3</b></p> <p>¿Puede trabajar de manera coordinada y en conjunto con sus compañeros?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A( X )                      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p><b>Pregunta 4</b></p> <p>¿Considera que puede representar o liderar en su grupo de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )                      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

05	<p><b>Pregunta 5</b></p> <p>¿Su superior o jefe crea un buen ambiente de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )                  D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p><b>Pregunta 6</b></p> <p>¿Estás de acuerdo con los incentivos y beneficios corporativos (préstamos y alimentación cubierta)?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )                  D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p><b>Pregunta 7</b></p> <p>¿Puede buscar soluciones ante determinado problema?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )                  D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p><b>Pregunta 8</b></p> <p>¿Se le hace difícil poder tomar decisiones con facilidad?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )                  D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p><b>Pregunta 9</b></p> <p>¿Tus jefes y compañeros valoran y reconocen tu trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )                  D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

10	<p><b>Pregunta 10</b></p> <p>¿Cree usted que ha aportado de manera activa hacia el cumplimiento de los objetivos tanto individuales como organizacionales?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A( X )                      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A( X )                      D (   ):
<p><b>8. COMENTARIOS GENERALES: APLICABLE</b></p>		
<p><b>9. OBSERVACIONES: NINGUNA</b></p>		

Univ. Nac. José Faustino Sánchez Carrión

*Isabel*

-----  
Dra. Maritza Isabel Martínez Loli  
DOCENTE DNT 805

---

Juez Experto  
Dra. Maritza Isabel Martínez Loli

Colegiatura N.º CTSP N° 4159 / DNI: 15606250

## VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

### OPERACIONALIZACIÓN

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Bienestar Laboral	Restrepo & López, (2013) Grado óptimo de satisfacción del trabajador, es un estado dinámico de la mente que se manifiesta conductualmente. Así como también para Estrada & Ramírez, (2010) está caracterizado por la armonía entre las facultades, las necesidades, las expectativas del trabajador, por otro lado, las vigencias y oportunidades que el ambiente le brinda.	Se va a medir la variable con la ayuda de las respuestas obtenidas de los trabajadores operarios de la muestra al aplicar la escala valorativa del Bienestar Laboral, siendo creada por la autora de esta investigación. Constará de 10 ítems, con las dimensiones: satisfacción del trabajador, necesidades del trabajo y oportunidades que brinda la empresa.	Satisfacción del trabajador	Percepción del individuo	Escala ordinal: De tipo Likert
			Necesidades del trabajo	Necesidades psicosociales	
				Necesidades económicas	
			Oportunidades que brinda la empresa	Crecimiento personal	
				Crecimiento laboral	
			Desempeño Laboral	(Milkovich & Boudrem, 1994, como se citó en Quintero et al., 2008) Es el conjunto de características individuales entre ellas: capacidad, habilidad y necesidad que se interrelacionan con la naturaleza del trabajo y de la organización para producir comportamientos. Los cuales permitan obtener resultados y generar cambios en las organizaciones.	
Desenvolvimiento					
Cambios en las Organizaciones	Liderazgo				
	Supervisión				
	Beneficios				
	Comportamientos				
	Reconocimientos				
	Resultados				

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

“Bienestar laboral y desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina del distrito del Callao, año 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el bienestar y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Analizar la relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores</p>	<p><b>Justificación teórica:</b></p> <p>Se establecerá la correlación entre el bienestar laboral en los trabajadores operarios de la empresa Texfina, que permitirá conocer la situación laboral actual.</p> <p><b>Justificación metodológica:</b></p> <p>Se va a usar la metodología científica, adecuada para investigaciones</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Hi: Existe relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>H0: No existe relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>	<p><b>Bienestar Laboral</b></p>	<p>Satisfacción del trabajador</p> <p>Necesidades del trabajo</p> <p>Oportunidades que brinda la empresa</p> <p>Capacidad de trabajo</p>	<p><b>Tipo Investigación:</b></p> <p>De tipo aplicado</p> <p>De alcance correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p>

<p>empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p>	<p>operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>2. Identificar la relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>3. Señalar la relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>4. Establecer la relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del</p>	<p>cuantitativas; por otro lado, se empleará instrumentos que se ajusten al sujeto de estudio y que serán validados por tres expertos.</p> <p><b>Justificación práctica</b></p> <p>Se justifica de forma práctica por qué busca que se logre algún cambio organizacional en los procedimientos a través de acciones que tengan relación con el bienestar laboral y el desempeño laboral.</p>	<p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>Hi1: Existe relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>Hi2: Existe relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>		<p>Cambios en las organizaciones</p>	<p><b>Enfoque de Investigación:</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>Población:</b></p> <p>268 trabajadores operarios de la empresa Texfina.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>159 trabajadores operarios de la empresa Texfina.</p> <p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Escala sobre Bienestar laboral, creada por la autora de este estudio.</p> <p>Escala sobre Desempeño laboral, creada por la autora de este estudio.</p>
--	---	--	--	--	--------------------------------------	--

<p>¿Cuál es la relación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p>	<p>distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>5.Determinar la relación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>		<p>Ho: No existe relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>Hi3: Señalar la relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>	<p><b>Desempeño laboral</b></p>		<p><b>Principios Éticos</b></p> <p>Respeto a los derechos de autor.</p> <p>Protección a la persona y diversidad sociocultural</p> <p>Consentimiento informado</p> <p>Reserva de datos</p> <p><b>Rigor Científico</b></p> <p>Validez interna</p> <p>Validez externa</p> <p>Fiabilidad interna</p> <p>Objetividad</p>
---	--	--	---	---------------------------------	--	---

			<p>Hi4: Existe relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>Ho: No existe relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>Hi5: Existe relación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>			
--	--	--	--	--	--	--

5	PT-5	Validación de Instrumentos
---	------	----------------------------

**INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS**

<b>1. NOMBRE DEL JUEZ</b>		Nombre del experto/ YRIS VENTURA LEGUA FIGUEROA
<b>2.</b>	<b>PROFESIÓN</b>	Profesión del experto: TRABAJADORA SOCIAL
	<b>ESPECIALIDAD</b>	RRHH, LOGISTICA , ADMINISTRACION , GERENCIA SOCIAL / DOCENCIA UNIVERSITARA
	<b>GRADO ACADÉMICO</b>	MG, DR. ESPECIALISTA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN PUBLICA
	<b>EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)</b>	1/2/3/5/8 45 AÑOS
	<b>CARGO</b>	ASIST. SUPERV. GERENTE / JEFE DE AREA DE BIEESTAR SOCIAL DEL IPD
Título de la Investigación: “BIENESTAR LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE LA EMPRESA TEXTFINA DEL DISTRITO DEL CALLAO, AÑO 2022”X		
<b>3. DATOS DEL TESISISTA</b>		
3.1	<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	DAYANIRA ESTEFANY RONCAL DIAZ
3.2	<b>ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO</b>	ETS
<b>4. INSTRUMENTO EVALUADO</b>		1. Entrevista ( ) 2. Cuestionario ( X ) 3. Lista de cotejo ( ) 4. Diario de campo ( )

<p><b>5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</b></p>	<p><b><u>GENERAL</u></b></p> <p>Analizar la relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada <b>“Bienestar laboral y desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina del distrito del Callao, año 2022”</b>.</p>	
<p><b>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, si está en desacuerdo favor de especificar sus sugerencias.</b></p>		
<p><b>N</b></p>	<p><b>DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – BIENESTAR LABORAL</b></p>	
<p><b>01</b></p>	<p><b>Pregunta 1</b></p> <p>¿Está contento con el trabajo que realiza y con la empresa Texfina?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )                      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<p><b>02</b></p>	<p><b>Pregunta 2</b></p> <p>¿Te sientes con ánimos para hacer tu mejor trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )                      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

03	<p><b>Pregunta 3</b></p> <p>¿La empresa le brinda estabilidad laboral?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A ( X )                  D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p><b>Pregunta 4</b></p> <p>¿Considera adecuada la carga laboral asignada?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )                  D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p><b>Pregunta 5</b></p> <p>¿Su trabajo es un lugar amigable y acogedor para laborar?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )                  D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p><b>Pregunta 6</b></p> <p>¿Está conforme con su salario?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )                  D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p><b>Pregunta 7</b></p> <p>¿Está al tanto de cómo se manejan las retribuciones económicas?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )                  D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

08	<p><b>Pregunta 8</b></p> <p>¿Consideras que la empresa aporta a la realización de tus objetivos y aspiraciones personales?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )                  D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p><b>Pregunta 9</b></p> <p>¿Está de acuerdo con el convenio educativo (Patrocinio entre la empresa y SENATI)?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )                  D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p><b>Pregunta 10</b></p> <p>¿Cree en la posibilidad que lo pueden promover o ascender?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )                  D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A ( X )                  D (   ):
<b>6. COMENTARIOS GENERALES</b>		
<b>7. OBSERVACIONES</b>		

N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO – DESEMPEÑO LABORAL	
01	<p><b>Pregunta 1</b></p> <p>¿Se adapta fácilmente cuando sucede algún cambio de forma imprevista?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )                      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p><b>Pregunta 2</b></p> <p>¿Se le complica comunicar su opinión ante sus jefes o compañeros de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )                      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p><b>Pregunta 3</b></p> <p>¿Puede trabajar de manera coordinada y en conjunto con sus compañeros?</p> <p>Escala de medición</p>	<p>A ( X )                      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p><b>Pregunta 4</b></p> <p>¿Considera que puede representar o liderar en su grupo de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )                      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

05	<p><b>Pregunta 5</b></p> <p>¿Su superior o jefe crea un buen ambiente de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p><b>Pregunta 6</b></p> <p>¿Estás de acuerdo con los incentivos y beneficios corporativos (préstamos y alimentación cubierta)?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p><b>Pregunta 7</b></p> <p>¿Puede buscar soluciones ante determinado problema?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p><b>Pregunta 8</b></p> <p>¿Se le hace difícil poder tomar decisiones con facilidad?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p><b>Pregunta 9</b></p> <p>¿Tus jefes y compañeros valoran y reconocen tu trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )      D (   )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

10	<p><b>Pregunta 10</b></p> <p>¿Cree usted que ha aportado de manera activa hacia el cumplimiento de los objetivos tanto individuales como organizacionales?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A ( X )                      D (     )</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
<b>PROMEDIO OBTENIDO:</b>		A( X )                      D (     ):
<b>8. COMENTARIOS GENERALES</b>		
<b>9. OBSERVACIONES</b>		



Firmado digitalmente por LEGUA  
 FIGUEROA Yris Ventura FAU  
 20135887044 soft  
 Motivo: Soy el autor del documento  
 Fecha: 23.11.2022 09:07:12 -06:00

---

Juez Experto  
**NOMBRE Y APELLIDOS**  
 YRIS VENTURA LEGUA FIGUEROA  
**Colegiatura N.º 2028 DNI 08519785**

## Anexo 4

### Instrumentos de recolección de datos

#### Instrumento 1

#### CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL BIENESTAR LABORAL

##### DATOS GENERALES

Edad: ..... Estado Civil: Soltero ( ) Casado ( ) Conviviente ( )

Tiempo que labora: ..... Género: Masculino ( ) Femenino ( )

Señores trabajadores operarios de la empresa Texfina S.A.:  
El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada "BIENESTAR LABORAL Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES OPERARIOS DE LA EMPRESA TEXFINA DEL DISTRITO DEL CALLAO, AÑO 2022", por lo que se solicita su apoyo en responder estos cuestionario sobre las variables de estudio. La información proporcionada es solo con fines de la presente investigación, es de carácter anónimo y no será divulgada, los datos son absolutamente confidenciales.

##### Instrucciones:

Lea detenidamente cada pregunta para una mejor comprensión y marque con X la respuesta con la que se identifique.

Completamente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
1	2	3	4

DIMENSION: Satisfacción del trabajador				
Percepcion del individuo				
Preguntas	Calificación			
	1	2	3	4
1. ¿Está contento con el trabajo que realiza y con la empresa Texfina?				
2. ¿Te sientes con ánimos para hacer tu trabajo?				
DIMENSION: Necesidades del Trabajo				
Necesidades psicosociales				
Preguntas	Calificación			
	1	2	3	4

3. ¿La empresa le brinda estabilidad laboral?				
4. ¿Considera adecuada la carga laboral asignada?				
5. ¿Su trabajo es un lugar amigable y acogedor para laborar?				
<b>Necesidades económicas</b>				
Preguntas	Calificación			
	1	2	3	4
6. ¿Está conforme con su salario?				
7. ¿Está informado de cómo se manejan las retribuciones económicas?				
<b>DIMENSION: Oportunidades que brinda la empresa</b>				
<b>Crecimiento personal</b>				
Preguntas	Calificación			
	1	2	3	4
8. ¿Consideras que la empresa aporta a la realización de tus objetivos y aspiraciones personales?				
9. ¿Está de acuerdo con el convenio educativo (Patrocinio entre la empresa y SENATI)?				
<b>Crecimiento laboral</b>				
10. ¿La empresa le brinda la posibilidad que lo pueden promover o ascender?				

## Instrumento 2

### CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL

#### Instrucciones:

Lea detenidamente cada pregunta para una mejor comprensión y marque con X la respuesta con la que se identifique.

Completamente de acuerdo	Bastante de acuerdo	Poco de acuerdo	Nada de acuerdo
1	2	3	4

DIMENSION: Capacidad de Trabajo				
<b>Habilidades</b>				
Preguntas	Calificación			
	1	2	3	4
1. ¿Se adapta fácilmente cuando sucede algún cambio de forma imprevista?				
<b>Desenvolvimiento</b>				
Preguntas	Calificación			
	1	2	3	4
2. ¿Tiene dificultades para comunicar su opinión ante sus jefes o compañeros de trabajo?				
3. ¿Puede trabajar de manera coordinada y en equipo con sus compañeros?				
DIMENSION: Cambios en las Organizaciones				
<b>Liderazgo</b>				
Preguntas	Calificación			
	1	2	3	4
4. ¿Considera que puede representar o liderar en su grupo de trabajo?				
<b>Supervisión</b>				
Preguntas	Calificación			
	1	2	3	4
5. ¿Su superior o jefe crea un buen ambiente de trabajo?				
<b>Beneficios</b>				
Preguntas	Calificación			
	1	2	3	4

6. ¿Estás de acuerdo con los incentivos y beneficios corporativos (préstamos y alimentación cubierta)?				
<b>Comportamientos</b>				
Preguntas	Calificación			
	1	2	3	4
7. ¿Puede lograr soluciones ante determinado problema?				
8. ¿Se le hace difícil poder tomar decisiones con facilidad?				
<b>Reconocimientos</b>				
Preguntas	Calificación			
	1	2	3	4
9. ¿Tus jefes y compañeros valoran y reconocen tu trabajo?				
<b>Resultados</b>				
Preguntas	Calificación			
	1	2	3	4
10. ¿Cree usted que ha aportado de manera activa hacia el cumplimiento de los objetivos tanto individuales como organizacionales?				

## Anexo 5



### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

El propósito de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, las investigadoras se quedarán con una copia firmada de este documento, mientras usted poseerá otra copia también firmada.

La presente investigación se titula “Bienestar laboral y desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina del distrito del Callao, año 2022”. Este proyecto es dirigido por Roncal Diaz, Dayanira Estefany, bachiller en Trabajo Social. El propósito de la investigación es determinar la correlación existente entre bienestar laboral y desempeño laboral en los trabajadores operarios de la empresa Texfina, en el año 2022. Para ello, se le solicita participar en una encuesta que el tomara alrededor de 20 minutos de su tiempo.

Su participación en la investigación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Asimismo, participar en esta encuesta no le generará ningún perjuicio ni laboral, académico, ni de ningún tipo, ya que cuenta con la autorización respectiva. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente. Su identidad será tratada de manera anónima, es decir, la investigadora no conocerá la identidad de quién completó la encuesta. Asimismo, su información será analizada de manera conjunta con la respuesta de sus compañeros y servirá para la elaboración de mi tesis para la obtención del título como Licenciada en Trabajo Social. Además, esta será conservada por cinco años, contados desde la publicación de los resultados, en la computadora personal de las investigadoras responsables, a la cual podrá también acceder usted si así lo desea.

Al concluir la investigación, si usted brinda su correo electrónico, recibirá un

resumen con los resultados obtenidos y será invitado a una conferencia en la cual serán expuestos los resultados. Si desea, podrá escribir al correo [dayanira.roncal@gmail.com](mailto:dayanira.roncal@gmail.com) para extenderle el trabajo completo. Si está de acuerdo con los puntos anteriores, complete sus datos a continuación:

Yo, \_\_\_\_\_, doy mi consentimiento para participar en el estudio y autorizo que mi información se utilice en la investigación. Asimismo, estoy de acuerdo que mi identidad sea tratada de manera confidencial.

Finalmente, entiendo que recibiré una copia de este protocolo de consentimiento informado.

---

Nombre completo del (de la) participante	Firma	Fecha
--	-------	-------

Correo electrónico del (de la) participante:

---

---

Nombre de la Investigadora responsable	Firma	Fecha
--	-------	-------

## Anexo 6

### MATRIZ DE CONSISTENCIA: “Bienestar laboral y desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina del distrito del Callao, año 2022”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	JUSTIFICACIÓN	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el bienestar y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Analizar la relación entre el bienestar laboral y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>1. Determinar la relación entre la satisfacción del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del</p>	<p><b>Justificación teórica:</b></p> <p>Se establecerá la correlación entre el bienestar laboral en los trabajadores operarios de la empresa Textfina, que permitirá conocer la situación laboral actual.</p> <p><b>Justificación metodológica:</b></p> <p>Se va a usar la metodología científica, adecuada para investigaciones cuantitativas; por otro lado, se empleará instrumentos que se ajusten al sujeto de estudio y que serán</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>A mayor relación del nivel de bienestar laboral, mayor nivel de desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>A menor relación del nivel de bienestar laboral, menor nivel de desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Textfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p>	<p><b>Bienestar Laboral</b></p>	<p>Satisfacción del trabajador</p> <p>Necesidades del trabajo</p> <p>Oportunidades que brinda la empresa</p> <p>Capacidad de trabajo</p> <p>Cambios en las organizaciones</p>	<p><b>Tipo Investigación:</b></p> <p>De tipo aplicado</p> <p>De alcance correlacional</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b></p> <p>No experimental</p> <p>Transversal</p> <p><b>Enfoque de Investigación:</b></p> <p>Cuantitativo</p>

<p>¿Cuál es la relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre los cambios en las organizaciones y el</p>	<p>distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>2. Identificar la relación entre las necesidades del trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>3. Señalar la relación entre las oportunidades que brinda la empresa y el desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>4. Establecer la relación entre capacidad de trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores</p>	<p>validados por tres expertos.</p> <p><b>Justificación práctica</b></p> <p>Se justifica de forma práctica por qué busca que se logre algún cambio organizacional en los procedimientos a través de acciones que tengan relación con el bienestar laboral y el desempeño laboral.</p>	<p>A mayor satisfacción del trabajo, mayor desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>A menor satisfacción del trabajo, menor desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>A mayores necesidades del trabajo, mayor desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>A menores necesidades del trabajo, menor desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del</p>			<p><b>Población:</b></p> <p>268 trabajadores operarios de la empresa Texfina.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>159 trabajadores operarios de la empresa Texfina.</p> <p><b>Técnica</b></p> <p>Encuesta</p> <p><b>Instrumentos</b></p> <p>Escala sobre Bienestar laboral, creada por la autora de este estudio.</p> <p>Escala sobre Desempeño laboral, creada por la autora de este estudio.</p> <p><b>Principios Éticos</b></p> <p>Respeto a los derechos de autor.</p>
---	---	---	---	--	--	--

<p>bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022?</p>	<p>operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>5.Determinar la relación entre los cambios en las organizaciones y el bienestar laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>		<p>distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>A mayores oportunidades que brinda la empresa, mayor desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>A menores oportunidades que brinda la empresa, menor desempeño laboral de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>A mayor bienestar laboral, mayor capacidad de trabajo de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>A menor bienestar laboral, menor capacidad de trabajo de los trabajadores</p>	<p><b>Desempeño laboral</b></p>		<p>Protección a la persona y diversidad sociocultural</p> <p>Consentimiento informado</p> <p>Reserva de datos</p> <p><b>Rigor Científico</b></p> <p>Validez interna</p> <p>Validez externa</p> <p>Fiabilidad interna</p> <p>Objetividad</p>
---	---	--	---	---------------------------------	--	---

			<p>operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>A mayor bienestar laboral, mayores cambios en las organizaciones de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p> <p>A menor bienestar laboral, menores cambios en las organizaciones de los trabajadores operarios de la empresa Texfina, del distrito del Callao en el año 2022.</p>			
--	--	--	---	--	--	--