



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

TESIS

**"BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL EN
LOS COLABORADORES DEL AREA
ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PANDERO
S.A EAFC, LIMA 2022"**

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

Autoras:

Bach. Muñoz Pretel, Sandra Lisseth

<https://orcid.org/0000-0002-3180-463X>

Bach. Quispe Lujan, Mariela Endalicia

<https://orcid.org/0000-0002-6933-9868>

Asesor:

Mag. Edgard José Pelaez Vinces

<https://orcid.org/0000-0001-6374-9359>

Línea de Investigación:

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas
para enfrentar los desafíos globales.**

Sublínea de Investigación

Bienestar y Desarrollo de habilidades para la vida

Pimentel – Perú

2023

**BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL
ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PANDERO S.A EAFC, LIMA
2022**

Aprobación del Jurado

Bach. Muñoz Pretel, Sandra Lisseth
Autora

Bach. Quispe Lujan, Mariela Endalicia
Autora

Mg. Peláez Vincés, Edgard José
Asesor

Mg. Uriol Castillo, Gaudy Teresa
Presidenta

Mg. Gonzales Montero, Luz Angelica
Secretaria

Mg. Peláez Vincés, Edgard José
Vocal



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos egresadas del Programa de Estudios de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autoras del trabajo titulado:

BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PANDERO S.A EAFIC, LIMA 2022

El texto de nuestro 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 informamos que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo

Muñoz Pretel, Sandra Lisseth	DNI: 40838702	
Quispe Lujan, Mariela Endalicia	DNI: 70102681	

Pimentel, 21 de Marzo del 2023

DEDICATORIA

A mi familia por su gran apoyo incondicional, a pesar de flaquear en algunas oportunidades ellos hicieron que yo siguiera adelante.

A mis hijos que son mi fuerza y motivación de seguir creciendo día a día.

Sandra Lisseth

Dedico esta investigación a Dios, mis padres y hermanos con todo mi amor, cariño y respeto, que día a día fueron mi inspiración para continuar.

Mariela Endalicia

Agradecimiento

A Dios por darnos sabiduría para concluir el trabajo, por darnos salud a pesar de muchas dificultades que nos ha tocado vivir seguimos con fuerza para lograr nuestros objetivos.

A la empresa Panderero quien fue nuestro soporte y apoyo para brindarnos toda la información recolectada.

Agradezco a la Universidad Señor de Sipán por la oportunidad que me brindaron para concluir dichosamente la tesis y a los profesores académicos por las orientaciones recibidas, de modo que mi investigación cumpla con los estándares de calidad y rigor científico.

A nuestras familias por darnos soporte y apoyo en todo sentido.

Mariela & Sandra

Resumen

Esta investigación sobre “Bienestar social y clima laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa Panderero S.A. EAFC, Lima 2022” tuvo el objetivo de establecer la relación del bienestar social con el clima laboral en sus colaboradores. Se enmarca en el enfoque cuantitativo, de nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 300 colaboradores, la muestra conformada por 169 colaboradores del área administrativa, su técnica fue la encuesta y el instrumento ha sido el cuestionario. La confiabilidad se realizó con los datos obtenidos un alto nivel de confiabilidad mediante el estadístico alfa de Cronbach, que dio como resultado 0,953 para el cuestionario de la variable independiente Bienestar y 0.921 para el cuestionario de la variable dependiente Clima laboral. Asimismo, se encontró que las variables de estudio tienen una correlación positiva muy alta, mediante el estadístico R de Pearson 0.911 (95%). concluyéndose que la relación de ambas variables muy altas y positivas entre las variables el bienestar social y clima laboral en los colaboradores de la empresa Panderero S.A. EAFC, Lima 2022. la recomendación es seguir con la mejora continua para sus colaboradores y alcanzar los resultados.

Palabras claves: colaboradores, bienestar social, clima laboral, gestión.

Abstract

This research on "Social well-being and work environment in the collaborators of the administrative area of the company Panderó S.A. EAFC, Lima 2022" had the objective of establishing the relationship of social well-being with the work environment in its collaborators. It is part of the quantitative approach, descriptive correlational level, non-experimental design. The population was made up of 300 collaborators, the sample made up of 169 collaborators from the administrative area, its technique was the survey and the instrument was the questionnaire. The reliability was carried out with the data obtained a high level of reliability through the Cronbach's alpha statistic, which resulted in 0.953 for the questionnaire of the independent variable Well-being and 0.921 for the questionnaire of the dependent variable Work climate. Likewise, it was found that the study variables have a very high positive correlation, using the Pearson R statistic of 0.911 (95%). concluding that the relationship of both variables is very high and positive between the variables of social well-being and work environment in the collaborators of the company Panderó S.A. EAFC, Lima 2022. The recommendation is to continue with continuous improvement for its collaborators and achieve results.

Keywords: employees, social welfare, work environment, management.

Indice

Aprobación del Jurado	ii
Declaración jurada de originalidad	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Resumen	vi
Abstract	vii
Indice	viii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras	xi
I. Introducción	12
1.1 Realidad Problemática	12
1.2 Antecedentes de Estudio	14
1.3 Teorías Relacionadas al tema	25
1.3.1 Teorías del Bienestar Social	25
1.3.2 Teorías de Clima Laboral	25
1.4 Marco Conceptual	26
1.4.1 Variable: Bienestar Social	26
A. Bienestar Laboral	26
B. Calidad de Vida.....	27
C. Nivel de Prosperidad	27
1.3.4 Clima Laboral	28
A. Estado de Ánimo	28
B. Condiciones Físicas.....	29
C. Liderazgo	30
1.5 Formulación del Problema	30
1.5.1 Problema general	30
1.5.2 Problemas específicos	30
1.6 Justificación e importancia del estudio	31
1.7 Hipótesis	32

1.7.1 Hipótesis General	32
1.7.2 Hipótesis Específicas	32
1.8 Objetivos.....	33
1.8.1 Objetivo General	33
1.8.2 Objetivos Específicos.....	33
II. Materiales y métodos	34
2.1 Tipo y Diseño de la Investigación.....	34
2.1.1 Tipo de investigación.....	34
2.1.2 Diseño de la Investigación.....	34
2.2 Población y muestra	35
2.2.1 Población.....	35
2.2.2 Muestra	35
2.3 Variables, Operacionalización	36
2.3.1 Variable: Bienestar Social.....	36
2.3.2 Variable Clima Laboral.....	37
2.3.3 Matriz de Operacionalización de Variables.....	37
2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	38
2.4.1 Técnicas.....	38
2.4.2 Validación de los Instrumento	38
2.4.3 Confiabilidad de los instrumentos.....	38
2.5 Procedimiento de análisis de datos	39
2.6 Criterios éticos	39
2.7 Criterios de rigor científico	39
III. Resultado.....	40
3.1 Resultados en Tablas y Figuras	40
3.2 Discusión de resultados.....	51
IV. Conclusiones y recomendaciones	54
4.1 Conclusiones	54
4.2 Recomendaciones	55
Referencias.....	57
Anexos	63

Índice de Tablas

Tabla 1: Distribución numérica y porcentual según datos sociodemográficos sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022.....	36
Tabla 2: Operacionalización de variables Bienestar Social y Clima Laboral	37
Tabla 3: Distribución numérica y porcentual según Bienestar Laboral sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022	40
Tabla 4: Distribución numérica y porcentual según Calidad de Vida sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022	41
Tabla 5: Distribución numérica y porcentual según Nivel de Prosperidad sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022.....	43
Tabla 6: Distribución numérica y porcentual según Estado de Animo sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022	44
Tabla 7: Distribución numérica y porcentual según Condiciones Físicas sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022.....	45
Tabla 8: Distribución numérica y porcentual según Liderazgo sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022	47
Tabla 9 Correlación de Bienestar Social y Clima Laboral	49
Tabla 10 Correlación entre bienestar laboral y clima laboral.....	49
Tabla 11 Correlación entre calidad de vida y clima laboral	50
Tabla 12 Correlación entre Nivel prosperidad.....	50

Índice de Figuras

Figura 1: Distribución numérica y porcentual según Bienestar Laboral sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022	41
Figura 2: Distribución numérica y porcentual según Calidad de Vida sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022	42
Figura 3: Distribución numérica y porcentual según el Nivel de Prosperidad sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022.....	43
Figura 4: Distribución numérica y porcentual según Estado de Animo sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022	45
Figura 5: Distribución numérica y porcentual según Condiciones Físicas sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022	47
Figura 6: Distribución numérica y porcentual según Liderazgo sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022	48

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

A nivel Internacional aproximadamente el 80% de las organizaciones que desarrollan a nivel mundial (71% en Polonia) declaran que el bienestar de los colaboradores es muy importante para el éxito. Sin embargo, solo el 12% (10% en Polonia), expresan plena disposición para implementar este enfoque. (Cruz V, 2017)

Según Waida (2019), en un estudio de investigación ejecutado a empleados de diferentes países como Estados Unidos, Francia y Australia concluye que, el 98% de trabajadores se sienten comprometidos y disfrutan de las labores que realizan, porque hay un buen clima laboral, realizarán un buen trabajo en equipo, tienen todas las herramientas para ejecutar su función, saben que desempeñándose bien en el trabajo obtienen mejores resultados y así puedan desarrollarse personal y profesionalmente.

Según Gestión (2018), indica que el 47% de los colaboradores de América latina renunciarían en los próximos 12 meses a sus puestos de trabajos por mejora salarial, oportunidades y flexibilidad; dentro de ello el 33% es por una mejor remuneración y el 24% busca un desarrollo profesional. La encuesta comprende más de 22 países a nivel global de los cuales 1,500 líderes empresariales y 17,000 colaboradores, incluyendo los aspectos de más de 200 líderes empresariales y más de 1,400 colaboradores de la región.

A nivel nacional según Redager (2018) en su artículo “Empleos basura: 9 señales de que estás en un trabajo tóxico” indica que en Perú existe un 76% de los peruanos en su mayoría los jóvenes, no se sienten felices en su trabajo, teniendo como principales causas que: no están en un trabajo desafiante, no existe un buen clima laboral, su jefe no es un buen líder, creen que su remuneración no es la adecuada, no se les permite aportar nuevas ideas y tampoco tienen probabilidades de ascender. De tal modo que el colaborador debe sentir que confían en la honestidad de sus capacidades y lo animan a seguir creciendo para ascender a puestos de mayor rango. Por otro lado, menciona algunas señales que indica que los colaboradores se encuentran en un empleo basura si no sienten que lucha por los mismos objetivos de la empresa, problemas de comunicación, poca relación con sus superiores, mala relación con sus compañeros y escaso equipo de trabajo, imposibilidad de promocionar, malas condiciones laborales entre otros.

A nivel local, Pandero es una empresa administradora de fondos colectivos, de capitales peruanos, llevando más de 55 años en el mercado y es supervisada por la Superintendencia del Mercado de Valores – SMV con un capital social de alrededor de S/. 7.6 millones, a la actualidad son 110,000 vehículos entregados a nuestros asociados, superando los 33,000 miembros activos.

Fue fundado en 1967, en el año 2000 nació Pandero 4x4, en el 2003 nació Pandero Suzuki, en el 2006 Pandero empieza abarcar provincias, en el 2009 nace Pandero Hyundai, en el 2014 nace Pandero Directo, en el 2016 nace Pandero Casa una nueva opción, en la actualidad Pandero cuenta con un total de 790 colaboradores de los cuales hay 300 colaboradores que pertenecen al personal administrativo, 470 abarca el personal de ventas, y los 20 restantes son practicantes.

Pandero S.A EAFC cuenta con 09 gerencias, clasificados como:

- Gerencia Administración de Fondos quien se encuentra como áreas: (Negocios, Fidelización, Adjudicación, Recuperos)
- Gerencia Central de Administración y finanzas quien tiene como áreas: (Tesorería, Archivo central, Legal, Logística, marketing, contabilidad, sistemas, calidad, planeamiento financiero, administración de personal, auditoría interna)
- Gerencia central de comercialización quien tiene como área el personal de fuerza de ventas.
- Gerencia de automotriz quien ve logística vehicular.
- Gerencia de gestión y talento quien ve las áreas de: (selección e inducción, gestión y desempeño, aprendizaje y cultura)
- Gerencia de negocios y servicios.
- Gerencia de operaciones
- Gerencia de tecnología e información y procesos
- Gerencia General

El sistema de Pandero básicamente consiste en 6 puntos:

- Se forman grupos el cual hay 180 personas a quien son llamados asociados y quieren su auto o casa propia.
- Cada asociado aporta su cuota mensual con el fin de crear su fondo del grupo.
- El fondo formado se destina a la compra de los autos de los asociados.
- Existe asambleas mensuales el cual 01 asociado lo gana a través de un sorteo.
- 04 asociados tienen la opción de realizar un remate adelantando su cuota para la obtención de su auto.

- Finalmente, Panderero realiza los trámites administrativos para la obtención del auto.

Panderero S.A EAFC, por quinto año consecutivo ha tenido el reconocimiento como una de las mejores empresas para trabajar en el Perú, en la categoría de empresas con 250 a 1000 colaboradores, con un gran clima organizacional de acuerdo a GPWT.

La revista FORBES menciona “Un colaborador comprometido es una persona que está involucrada emocionalmente con su trabajo, la organización y sus metas”.

Hoy en día, la empresa PANDERO S.A. EAFC considera el clima laboral como plataforma esencial, para lograr llegar a los niveles de eficacia y eficiencia. Al mismo tiempo es necesario hacer un ambiente donde puedan integrar las insuficiencias no solo de sostenimiento, que se suplan a través de la remuneración percibida por la labor realizada, sino también por un sistema de seguridad laboral (relaciones sociales). El clima laboral tiene atribución en el desempeño laboral que realizan los colaboradores lo que finalmente incide en la mejora en la obtención de resultados y el cumplimiento de los objetivos organizacionales trazados; la empresa administradora cuenta con más de 300 colaboradores, trabajando en el área Administrativa, desempeñando funciones de acuerdo a sus metas, pero con la misma mira de todos llegar al objetivo que se le encomienda día a día. (Panderero, 2022)

Las anteriores situaciones revisten; por consiguiente, el interés de investigar “Bienestar social y clima laboral, en los colaboradores del área administrativa en la empresa Panderero SA. EAFC, Lima 2022”, con el propósito de encontrar la correlación entre el bienestar social y clima laboral de la compañía en mención. Con la vision de desarrollar herramientas efectivas que mejore el concepto de desarrollo humano, calidad de vida laboral y la percepción de organización saludable y sostenible, las exigencias legales, las necesidades de los colaboradores y las dinámicas organizacionales, para definir y estructurar planes de bienestar que sean respuesta a las reales necesidades de la organización. Según se menciona la reciente investigación, se plantea el siguiente problema de investigación.

1.2 Antecedentes de Estudio

1.2.1 Antecedentes internacionales

Vanegas (2018), En su proyecto para obtener el título de Magister en Gestión social y empresarial, en Bogotá en la Universidad Externado de Colombia, Facultad de Ciencias Sociales y Humanas, en su estudio titulado “El bienestar laboral en funcionarios del

sector público, análisis y propuesta de intervención. Caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP.

Dicha investigación hizo el análisis del bienestar laboral y su relación con otros factores que influyen en la calidad de vida de los funcionarios que laboran en la Empresa de Acueducto, se combinaron métodos cuantitativos a través de una encuesta y cualitativos haciendo una entrevista a una colaboradora de talento humano, ello permitió una cercanía a la situación que la empresa presenta.

Su investigación fue aplicada mediante una encuesta, teniendo una encuesta no probabilística ya que no depende de la probabilidad sino de causas relacionadas con las características de la investigación, la muestra analizada fue de 98 funcionarios de 335 que hacen parte del servicio de alcantarillado.

Según estudio los resultados que arrojaron fueron de un nivel de satisfacción del 66.55%, el concepto de liderazgo alcanzó el 64.39% y el microclima arrojó el 72.08% y el nivel de clima y cultura llegó al 63.18%.

Morales (2016) en la tesis “Influencia del Liderazgo Directivo en el Clima Organizacional en Salas Cunas de la Región Metropolitana”, proyecto para ser presentado a la facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile, para optar al grado académico de magíster en ciencias de la educación, en esta tesis podemos ver que su diseño fundamental determina la asociación de las variables de estudio. Existiendo una metodología cualitativa que a través de entrevistas y encuestas, se considera la visión de los individuos de ambos focos educativos con respecto a estas variables, con ello se ve cómo significan y construyen el ambiente autoritario. Se comprueba que ambas instituciones educativas tienen un estilo de liderazgo democrático basándose en la comunicación abierta, el respeto mutuo entre ellos y el interactuar y hablar cuando no se está de acuerdo, lo que facilita la proyección de un clima de trabajo positivo.

Hoy en día muchas de las empresas han optado por tener un trabajo híbrido o simplemente optaron por el teletrabajo al 100% estas modalidades han estado creciendo con el transcurrir del tiempo y empresas Internacionales y Nacionales están llevando esta modalidad de trabajo, de esta forma ya no es tan indispensable que el colaborador esté en una oficina y evite el traslado que hace que conlleve a perder tiempo por ello muchas empresas con el fin de beneficiar al colaborador y también verse beneficiada ya que genera menos gastos se están adecuando a este nuevo método de trabajo (Felstead y Henseke, 2017).

Cabe señalar, que otros autores afirman que existe una relación positiva entre el trabajo remoto con la satisfacción, clima laboral, mientras las empresas lleven a cabo un programa flexible o tiempo parcial donde las interacciones se mantienen cara a cara y se brinde flexibilidad adecuada (Charalampous, et al., 2019).

Jorge, A. (2016), en la tesis "Factores que impactan en el clima organizacional de un centro de servicios compartidos – México. Según él estudió este arrojo como resultado que el 46.7% perciben con mayor relevancia la seguridad que sienten en el trabajo, sobre la permanencia laboral, dependiendo del tipo de trabajador de acuerdo al contrato y puesto.

El (25.5%) trabajadores indican tener poca colaboración entre departamentos y el (42.3 %) existe la falta de colaboración entre ellos es por el poco compañerismo y unión que tienen entre ellos.

El autor determina que las dimensiones presentadas en el clima organizacional son favorables por los empleados, debido a la comunicación, compromiso, relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia entre los colaboradores de la empresa. Se puede determinar que la pieza más importante en la cual aporta a las satisfacciones de los empleados de todas las empresas, es el reconocimiento y la recompensa.

Flores (2017) en la tesis "Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa privada", proyecto para ser presentado a la facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de México, para optar el título de Licenciada en Psicología, en su investigación se puede visualizar la relación entre el clima organizacional y los niveles de satisfacción obtenido por los empleados de una compañía privada. Se presenta una investigación de corte transeccional, con diseño no experimental y de alcance correlacional. La muestra está conformada por 100 siendo (39 masculino, y 61 femenino) con una antigüedad mínima de un año.

El resultado que se da es que el clima organizacional está determinado por la satisfacción del colaborador, ellos hacen mención que cuando el ambiente organizacional es bueno, agradable la satisfacción laboral se hace aún mayor.

En conclusión, se puede decir que el ambiente organizacional es vital para los empleados, ya que de ello va a depender su productividad, rendimiento, y satisfacción por las tareas que realizan, si el ambiente organizacional es negativo o bajo esto se verá afectado en todos sus ámbitos laborales.

Ovalle (2018), en su tesis Rotación de personal y clima Organizacional, para optar el grado académico de Psicología de la Universidad Rafael Landívar en Guatemala, en este estudio se utilizó una escala tipo Likert, el método descriptivo cuantitativo tomando como muestra a 37 colaboradores entre las áreas administrativa y operativa teniendo entre 19 a 61 años de edad.

Según la investigación realizada se pudo determinar que la rotación y el clima del personal son los adecuados. Debido a ellos podemos comprender que la posición de los colaboradores se mantiene positiva, debido a este proyecto se pudo ver que existen aspectos por mejorar estrategias para evitar la fuga de nuestros talentos humanos con mayor potencial, se debe manejar incentivos para que sus colaboradores se desempeñen y comprometan más con la empresa en cuanto a sus labores esto haría que haya mejoras en cuanto a la productividad de la empresa.

Mejía, F. y Pupo, A. (2017) en su investigación titulada “Análisis del bienestar laboral de los asesores de servicios de la empresa de telefonía celular Tigo en Cartagena de indias” para optar el título de Administrador de empresas de la Universidad de Cartagena, dicha investigación analizó el bienestar laboral de los asesores de la empresa de telefonía celular TIGO manejaron el estudio correlacional, la muestra es no probabilística del tipo intencional.

La muestra que se manejó fue la del área de ventas de la empresa Tigo, la muestra que se utilizó fue no probabilística o dirigida “Sujeto- tipo” compuesto por 40 empleados del área de ventas, a través de una encuesta.

El autor determinó que la mayor cantidad de los trabajadores se encuentran conformes con su empleo, también se puede observar que un 38,1% no se encuentra satisfecho. Debido a este resultado se puede evidenciar, que están conformes con algunas políticas de la empresa y/o la política de estímulos, recompensas e incentivos para los asesores del área de ventas por lo tanto este grupo de empleados no está teniendo un bienestar laboral a plenitud.

1.2.2 Antecedentes Nacionales. -

Crisanta F. (2018), en su estudio titulado “Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de un hospital público de Lambayeque, 2018”, tesis para obtener el título de profesional de licenciada en trabajo social, tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en un hospital público de

Lambayeque, 2018, teniendo una investigación basada en un estudio correlacional, a la vez de diseño no experimental y transversal.

Su población es de 42 trabajadores, para la obtención de los resultados se realizó un cuestionario teniendo este como resultado un nivel regular en cuanto al clima organizacional indicando la baja calidad con respecto a la infraestructura, señalizaciones y ambiente entre otros, y en lo que respecta en la satisfacción laboral se evidenció un nivel regular por la falta de motivación en cuanto a los trabajadores y la poca preocupación del bienestar de ellos.

Canales (2017) en su estudio titulado “Bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, 2017”, tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología, tuvo como objetivo determinar la relación entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, 2017. El diseño es no experimental de tipo transversal y el estudio de investigación es de tipo descriptivo – correlacional. La población estuvo constituida por 117 empleados de ambos sexos de la empresa IESA del distrito de La Perla, Callao. El instrumento fue un cuestionario bienestar laboral por López (2015). La autora concluye que la variable bienestar laboral, muestra una media de 61.56, que le ubica en una categoría diagnóstica medio, por otro lado, la dimensión que más predomina de la variable Bienestar Laboral, obteniendo un nivel alto es la Dimensión Reconocimiento (70,1%) por otro lado el menor porcentaje (22,2%) es la Dimensión Promoción.

Peláez (2021), en su tesis titulada “Gestión del bienestar social y su relación con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo- 2020”, tesis para obtener el grado de Maestría en administración con mención en recursos humanos de la Universidad Privada Antenor Orrego, su objetivo de la tesis fue encontrar la relación que existe entre la gestión del bienestar social y la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo – 2020 se usó la metodología de tipo básica una técnica de contrastación correlacional y un diseño no experimental, basada en una muestra de 244 trabajadores las cuales fueron administrativos, se aplicó la muestra en base a una encuesta virtual en donde el resultado fue eficiente en gestión del bienestar social según el 50.2% de los resultados, mientras que el 42.7% evidenció un nivel alto en la felicidad laboral del trabajador llegando como resultado que la gestión de bienestar social se relaciona directa y positivamente con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo-2020.

Cenas (2018), en su Tesis titulado “Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 gobierno regional La Libertad, 2017”. Lima – Perú. Para la obtención del grado académico de Maestro de Gestión Pública, el objetivo general fue determinar la relación entre la felicidad en el trabajo y cultura organizacional. La metodología fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de nivel correlacional, se obtuvo una muestra de 184 trabajadores el cual fue aplicada por medio de una encuesta. Se determinó que el 82% de los trabajadores públicos poseen un nivel regular de felicidad laboral y con lo que respecta a la cultura organizacional, el 80% posee nivel regular, finalmente se ha determinado que la felicidad y la cultura organizacional de los servidores públicos mediante el índice de correlación de Spearman (0.433), se relaciona positivamente con la variable cultura organizacional de forma significativa donde el grado de significancia (0.044) es menor a 0.05.

Escobar M. (2018), en su estudio titulado Intervención del trabajador social en el área de bienestar laboral de la compañía Minera Volcán - 2018, tesis para obtener el título de profesional de licenciada en trabajo social de la Universidad Nacional del Centro del Perú en Huancayo , dicha investigación es de carácter descriptivo donde da a conocer cómo interviene un trabajador social a nivel laboral de acuerdo a su bienestar, método de investigación etnográfico donde ayuda a buscar, analizar ideas y prácticas de las trabajadoras sociales en el campo, la investigación es de carácter Cualitativo a través de entrevistas y su diseño de investigación es no experimental, después de analizar e interpretar a varias trabajadoras sociales que trabajan en la compañía Minera Volcán se llegó a la conclusión que la intervención del Trabajador Social favorece el desarrollo personal y social del colaborador ya que persigue contribuir a generar procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que generen el desarrollo integral del trabajador, y con ello se logra aumentar los niveles de satisfacción y productividad con el fin de obtener una mayor identificación y compromiso de los trabajadores.

Collachagua y Macha. (2016), en su estudio titulado Bienestar social del trabajador en la Empresa Graña y Montero Huancayo 2015, tesis para obtener el título de PROFESIONAL DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL de la Universidad Nacional del Centro del Perú en Huancayo , la investigación es de tipo básico donde permite conocer claramente y consistente que programas de bienestar social se desarrollan en la Empresa Graña y Montero y con ello se pueda lograr el bienestar social de los colaboradores, nivel descriptivo, el método de investigación utilizado fue el análisis -

síntesis, su muestra se basó en 124 colaboradores y la técnica manejada fue la encuesta.

De acuerdo a sus resultados se puede determinar que el bienestar social del trabajador es elevado, de acuerdo a las dimensiones de programas de salud, educación y recreación.

Según el modelo de Litwin y Stringer y las propuestas de mejora: caso Universidad La Salle año 2018”, en la universidad San Agustín de Arequipa, expresa que el clima organizacional es fundamental en toda empresa; ya que, contribuye directamente con la productividad de los colaboradores para lograr, en conjunto, los objetivos que tiene toda organización.

De igual manera, plantea que al evaluar las variables del clima 27 organizacional según Litwin y Stringer se puede determinar el nivel de satisfacción y/o insatisfacción que tienen los empleados respecto a la empresa donde laboran, de esta manera y con esos resultados trabajar en mejorar y corregir esos aspectos.

Para su investigación, la autora establece un diseño no experimental donde observó situaciones que ya existían sin manipular ningún resultado. De igual manera, propuso una investigación cualitativa, donde estableció a su población no como una muestra sino más bien como un censo; ya que, la universidad investigada es pequeña y con pocos trabajadores, 32 en total, para los cuales se tuvo acceso directo. Es así, que el autor concluyó que las variables dentro de las nueve dimensiones de Litwin y Stringer no son completamente valoradas y presentan deficiencias que afectan el comportamiento del trabajador y su motivación laboral. Este documento es considerado clave para el trabajo de investigación que se lleva a cabo, debido a los detalles que establece el autor respecto a las nueve dimensiones del clima organizacional de Litwin y Stringer, la cual apoya conceptualmente el marco de trabajo a realizarse en esta investigación. Asimismo, se buscará vincular este análisis junto a otras variables como el teletrabajo, la cual mostrará otro tipo de planteamiento y/o efecto en el clima organizacional de la empresa nacional Petroperú.

Pacheco (2017) en su tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión de Empresas, presenta su tesis doctoral denominada “Modelo de clima organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba”. El objetivo fue analizar la relación que existen entre clima organizacional y desempeño laboral, se trabajó con una población 50 gerentes y administradores; y 96 empleados y trabajadores de las PYMES hoteleras de la ciudad de Riobamba, el cual se utilizó el diseño

transversal, correlacional y no experimental. Los resultados demostraron que sí existe una influencia positiva entre el clima organizacional y el desempeño laboral, confirmando de esta manera la hipótesis general.

1.2.3 ANTECEDENTES LOCALES. -

Ochoa, Sanchez (2018), en su estudio titulado “Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Minera OCIMIN SAC – Oyon 2017”, tesis para obtener el título profesional de Licenciado en trabajo social de la Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión - Huacho, trabajo de investigación de tipo correlacional, con el diseño no experimental, de corte transversal, su objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral, la recolección de datos fue obtenida de un cuestionario a través de la escala de Likert, la población fue de 116 personas contando en su mayoría de varones entre las edades de 18 a 59 años de edad, el resultado de ello indica que existe un clima organizacional inadecuado, con un bajo desempeño laboral por no encontrar una motivación adecuada para ellos.

El resultado indica que el 74% de los trabajadores tiene poca presencia de trabajo en equipo, no existe una buena remuneración, el jefe no colabora y propicia armonía entre los colaboradores.

Mientras que el 51% según el estudio se ve un desempeño laboral bajo, sintiendo que su esfuerzo no es valorado, no notan ningún estímulo ya sea por reconocimiento o felicitaciones entre otras cosas.

Medina, W. (2017) en su investigación titulada “Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017”, tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública, escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo,

Dicha investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre gestión humana y bienestar laboral en la I.E Machu Picchu, Canto Grande 2017, Lima 2017.

La investigación es de corte transversal correlacional, el cual fue aplicada a 41 colaboradores entre directivos, profesores y administrativos. La técnica fue a través de la encuesta, el cual concluyó que el Bienestar laboral en 04 colaboradores presentan un nivel deficiente de 9.7%, mientras que en el nivel eficiente hay 18 trabajadores haciendo un 44% y en el nivel muy eficiente 19 trabajadores con un 46.3%.

Con dichos resultados se determina que el Bienestar laboral en los colaboradores de la I.E Machu Picchu, es de un nivel muy eficiente.

Reyes, J. (2016) en su estudio titulado “Bienestar laboral en el personal nombrado y contratado del hospital Hermilio Valdizan, Lima 2016”, tesis por aportar el grado

académico de Magíster en Gestión Pública planteó como objetivo evaluar el bienestar laboral del personal nombrado y contratado del hospital Hermilio Valdizan, Lima 2016. Fue un estudio de tipo no experimental, transversal, descriptivo comparativo. Tuvo una muestra de 243 trabajadores, obteniendo una muestra de 195 nombrados y 48 contratados. Se aplicó el cuestionario de bienestar laboral de Blanch. El autor concluye que no existía diferencia significativa en el bienestar laboral general entre el personal nombrado y contratado, aunque sí hay diferencias significativas en las dimensiones favorables al personal nombrado.

Túpac, I. (2017) en su investigación titulada “Bienestar Laboral en Personal Administrativo de la Empresa Inmobiliaria Swiss Capitals Group SAC de Lima, 2017”, trabajo de suficiencia profesional para optar el título de Licenciada en Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, su objetivo fue determinar el factor de bienestar laboral al personal administrativo en la empresa Inmobiliaria Swiss Capitals Group, Miraflores 2017.

La investigación es de tipo descriptivo de diseño no experimental. La muestra alcanza a 45 trabajadores de ambos sexos, siendo 20 mujeres y 25 hombres, en un rango de edades de 22 a 53 años de edad.

La técnica usada fue la encuesta utilizando Cuestionario de bienestar laboral general el cual se concluyó con los resultados que el bienestar laboral en sus 27 dimensiones de afectos, competencias, expectativas, agotamiento, lineamiento y somatización se encuentra en una situación aceptable.

Garrido (2018), en su estudio titulado “Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres de la sede de Lima” tesis para optar el título profesional de Licenciada en administración tiene como objetivo: determinar si el clima laboral influye en el desempeño del personal administrativo contratado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres de la sede de Lima. La metodología empleada fue un diseño descriptivo correlacional mediante dos instrumentos cuantitativos: dos encuestas con cuestionarios estructurados sobre clima y desempeño laboral al personal administrativo contratado, cuya población está conformada por 33 colaboradores. Además, se aplicó una entrevista a cuatro directores de las escuelas profesionales de la facultad de Ciencias Administrativas y

Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres en la Sede de Lima y al jefe de la oficina administrativa para medir el desempeño del personal.

Hunt (2016) en la tesis *Relación entre bienestar laboral y satisfacción laboral en empresas de seguros que usan teletrabajo en Lima Metropolitana el año 2021*, tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Recursos Humanos menciona que sí existe la relación entre el bienestar y satisfacción laboral, pero no sólo se basan en el factor de salud y estado físico del trabajador, se debería aplicar y analizar la relación de todos los demás factores de bienestar en los trabajadores. De esta forma, afirma que la empresa y los trabajadores deberían de trabajar juntos para formar programas de bienestar que se adapten a las necesidades específicas del trabajador. De igual manera, Sun et al. (2017), indica que si los colaboradores tienen un alto nivel de bienestar por ende también tienen una alta satisfacción en el trabajo. Asimismo, comentan que los tres (3) principales factores que influyen en la satisfacción laboral son la política salarial, el clima laboral y el trato de los clientes.

Las empresas hoy en día ya deberían adecuarse de manera rápida a estos cambios tecnológicos, debido a ello se debe establecer una cultura organizacional que permita mejorar el bienestar laboral de los colaboradores en este mundo que cada vez se hace más digital (Ripoll et al., 2019).

Sin embargo han surgido algunas incomodidades en los colaboradores, debido a que los que trabajan de forma remota desde su hogar han sufrido conflictos entre su ámbito laboral y personal, en vista de que el teletrabajo de una u otra forma te conlleva a tener una mayor disposición de horas, saliéndose así de la jornada laboral contratada, y que es probable que los trabajadores puedan pasar por alto la excesiva carga laboral y se encuentren expuestos a tener sobrecarga de trabajo y agotamiento (Palumbo, 2020).

1.3 Teorías Relacionadas al tema.

1.3.1 Teorías del Bienestar Social

Según Álvarez, José (2015) la base teórica que estudia el bienestar es el objetivo de toda intervención del estado, así como de las organizaciones privadas y sociales. El examen etimológico de este concepto nos hace comprender que es un compuesto, es decir, requiere de una idea ética (bien) y de una condición situacional (estar). También se pueden ofrecer explicaciones para esta situación del estar y reconocer otras situaciones como la del hacer, tener o ser; así puede plantearse que existe el “bien-hacer”, el “bien-tener” o el bien-ser”.

Este artículo presenta tres definiciones históricas de felicidad que han circulado en la cultura occidental e influenciada el orden social: felicidad como bienestar, placer y calidad de vida.

El bienestar como felicidad considera que el camino para lograrla es por medio de la virtud. Practicar las virtudes, es el camino hacia la salud y la felicidad. Esta teoría defiende la educación como el valor social más alto y la virtud política, entendida como coexistente y fundamental para el deseo de cualquier grupo de alcanzar otras virtudes, como las virtudes cognitivas y estéticas.

El bienestar como calidad de vida, está diseñado para reforzar la eficiencia y la eficacia como patrones de comportamiento, para lograr resultados óptimos (productividad). Se entiende como la calidad de vida que es la satisfacción de necesidades teniendo un enfoque de intervención asistencial, logrando las capacidades para la transformación de sus situaciones sociales y garantizando sus derechos.

1.3.2 Teorías de Clima Laboral

Según la base teórica del clima laboral de McGregor (2007) citado en Moreira (2018), el autor trabaja sobre el lado Humano de la Empresa, examina las teorías relacionadas con el comportamiento de las personas con el trabajo y expuso los dos modelos que llamó “teoría X” y “teoría Y”, pero en la presente investigación solo se basarán a las explicaciones de la “teoría Y”. Esta indica que, tanto para el trabajo diario como para el juego y diversión, el esfuerzo natural, mental y físico es similar; todos necesitamos de motivaciones superiores y un buen ambiente que les motive y les permita alcanzar sus metas y objetivos, teniendo condiciones óptimas, pues no solo aceptarán responsabilidades, sino que tratarán de conseguirlas. Esta teoría se resume que, si una empresa cuenta con un buen ambiente y condiciones adecuadas para el desarrollo, alcance de metas y objetivos personales, los trabajadores estarán comprometidos con las metas y objetivos organizacionales y se podrá lograr la llamada integración.

Según la teoría de Maish(2004) , indica que evaluando el clima laboral se puede establecer las dificultades que concurren en una empresa a nivel de recursos humanos. Asimismo, es un conocimiento muy complejo, tanto sensible como dinámico, complejo porque se refiere a muchos componentes, sensible porque estos componentes lo afectan, dinámico porque al estudiar estos componentes podemos hacer que funcionen mejor.

1.4 Marco Conceptual

1.4.1 Variable: Bienestar Social

Se entiende como Bienestar Social según (REICE, 2014) Nicaragua, al conjunto de elementos que anuncian la calidad de vida de la persona y que hacen su existencia posea todos aquellos manuales que den lugar a la tranquilidad y satisfacción humana. De tal modo, que es un término no observado directamente, sino a partir del juicio, como se comprende y se puede comparar de un tiempo o espacio a otro.

Para poder entender un poco de bienestar social revise un video el cual nos da las siguientes preguntas: ¿Cómo vive usted?, considera ¿Que tu calidad de vida es buena?

Para ello el empleador tiene que saber escuchar entender y saber qué es lo que lo que le hace feliz a cada uno de los colaboradores y ayudar a que sea posible, ya que una persona feliz realiza una mejor productividad. Para ello el jefe tiene que realizar una labor muy importante, ya que no es de la empresa que se va si no del jefe.

A. Bienestar Laboral

Es el progreso social, se trata de mejoras en la prosperidad de los colaboradores en la compañía, el progreso demanda no solo de verificar la actividad del colaborador, sino también las numerosas rutinas y situaciones de vida de los colaboradores. En este punto se verá como el bienestar influye en el crecimiento del personal y tener un trabajo saludable. (Cruz V, 2017)

- **Crecimiento Inclusivo:**

Todos requieren una mejor forma de vida, para mejorar su crecimiento ya sea personal y profesional, para ello está en desarrollo el crecimiento inclusivo, el problema está en el aumento de las desigualdades es un desafío definitivo de nuestro tiempo. La globalización y la innovación tecnológica han creado enormes oportunidades para el crecimiento económico, la prosperidad y la salud. Sin embargo, hoy la desigualdad está aumentando en los países de la OCDE. La "clase media", la columna vertebral de una economía sana, se está reduciendo en la totalidad de los países de la OCDE, golpeando con más fuerza a la generación más joven. (OCDE, 2019)

- **Trabajo Saludable:**

Para ello se la desigualdad sigue siendo marcada, dos tercios de los ciudadanos de las naciones (OCDE) continúan expuestos a niveles peligrosos de contaminación del aire, los viejos roles de género son difíciles de morir: más mujeres tienen trabajos remunerados, sin embargo, todavía hacen mucho más trabajo no remunerado en el hogar. En general, significa mujeres en los países de la OCDE trabajan casi media hora más al día que los hombres. Países donde el bienestar es mayor son generalmente aquellos en los que las desigualdades son más bajas. (OCDE, 2019)

B. Calidad de Vida

Según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) menciona que desde el 2010, el bienestar de las personas ha mejorado en muchos aspectos, pero el avance ha sido lento o se ha deteriorado en otros, incluido el carácter en que el colaborador se relacionan con sus compañeros. Perduran grandes brechas por género, edad y educación en la mayoría de los resultados de bienestar. En general, los países de la OCDE que obtienen mejores resultados en promedio, también presentan una mayor igualdad entre los grupos de población y menos personas que viven en situaciones de carencia. Muchos países de la OCDE con peor bienestar en 2010 han experimentado desde entonces los mayores avances. Sin embargo, los avances en el bienestar actual no siempre han ido acompañados de mejoras en los recursos que sustentan el bienestar a lo largo del tiempo, y han surgido señales de advertencia en el capital natural, humano, económico y social. (OCDE,2010)

C. Nivel de Prosperidad

Lo que se busca es fomentar la prosperidad en lo económico y social. De esta manera el jefe evaluará a cada empleado para que pueda ver su rendimiento y pueda ayudar a este empleado, a que pueda mejorar en ciertas áreas del trabajo de sus vidas para que pueda fortalecerse todo el conjunto de empleados. El cual se medirá mediante la Efectividad y el compromiso que se tiene el colaborador hacia la compañía.

- **Efectividad:**

En esta definición implica poder evaluar a este colaborador si realmente está en el puesto correcto, o tal vez ayudar a esta persona a que pueda hacer la transición hacia otro trabajo para que así no pueda perjudicar al equipo actual, permitiendo medir objetivamente y hacer comparaciones en diversas áreas.

- **Compromiso:**

Este término para mí es más que la satisfacción laboral es más que el empleado esté contento o esté feliz es un colaborador que dé más allá de los resultados que están plasmados en su rol o su descripción tienen una alta pasión y sobre todo están alineados a los valores del empleador. Así poder realizar metas de sus proyectos con objetivos y ver su compromiso con la visión de la empresa en una empresa cuando se hace un planeamiento estratégico tienen indicadores y esos indicadores son divididos para cada empleado diariamente y semanalmente siempre va a haber un software que se encarga de ver el rendimiento de cada empleado según las metas que ha podido alcanzar durante el día durante la semana.

1.3.4 Clima Laboral

El clima laboral ha sido sacudido desde diferentes teorías y concepciones, demostrando se la de la mayor utilidad aquella que se basa en las actitudes y percepciones que tienen los trabajadores respecto a las estructuras, condiciones y procesos de su vida laboral, ya que permiten modificar los comportamientos para mejorar el clima laboral. (Goncalve, A. 2007)

El estudio del Clima Laboral contribuirá en un instinto habitual a nivel ordinario, el conocimiento de la competitividad de los colaboradores. Según lo expresado por los colaboradores existe por algunas áreas un clima laboral un poco no favorable por ello no hay un buen desempeño en sus tareas. Esto ocasiona retraso en sus tareas diarias, no hay una buena comunicación de jefe y su personal a cargo, piensan que pueden volver a renunciar y buscar otro trabajo u otra área.

Asimismo, son conscientes que si ellos expresan su malestar ante los gerentes lo puedan tomar en cuenta ya que debe ser así un clima laboral para un mejor desempeño de los colaboradores. Los trabajadores que cuentan con contrato establecido, se muestran más seguros en su desempeño y a la metodología que usan, pero para los nuevos postulantes es el temor de quejarse y que sean despedidos.

A. Estado de Ánimo

Este concepto se puede medir a través de los siguientes indicadores:

- **Satisfacción:**

Cuando se habla de satisfacción laboral, es muy importante implementarlo de una manera profesional con la herramienta correcta para no generar una expectativa que haga el contrario, que se genere un mal clima laboral porque expectativas no cumplidas al momento de hacer un análisis de clima laboral, porque finalmente cuando hacemos una encuesta de satisfacción laboral puede haber preguntas si

no están bien diseñadas que generen confusión, se comenten entre los colaboradores y esto empiece en lugar de hacer algo positivo empieza a incrementar los niveles de insatisfacción laboral y si luego esto no es contenido y no es bien manejado puede dar graves problemas a la compañía.

- **Productividad:**

Sabemos que toda empresa se gestiona a través de procesos que se encargan de transformar una serie de entradas en salidas pero a qué nos referimos con entradas, las entradas vienen a ser todos los recursos que utiliza la empresa para generar sus productos o servicios finales, entonces productividad laboral nos referimos a la relación de las salidas del proceso divididos entre los recursos utilizados referidos al personal a los recursos humanos como pueden ser horas laboradas o costo de mano de obra.

B. Condiciones Físicas

Este concepto se puede medir a través de los siguientes indicadores:

- **Espacio de Trabajo:**

Cuando hablamos de condiciones físicas en el clima laboral es necesario tocar el espacio del área de trabajo, donde desarrollaran los colaboradores distintas funciones, como el tema de la iluminación ya que esto ayuda a mejorar su visión, que no haya ruido y si fuera el caso de máquinas ruidosas colocarse un protector de orejas para que el colaborador no se distraiga, o como se ubican las personas también influye ya que así esto mejorará el bienestar de su cuerpo y la calidad de su trabajo con independencia del colaborador.

- **Condición de Trabajo:**

Se menciona este indicador por la condición del colaborador si tiene alguna discapacidad para darles la mejor facilidad en sus actividades, o flexibilidad e independencia de que los colaboradores logren ocupar en sus actividades usuales en la compañía, para evitar desarrollar en forma individual y satisfacer premuras mejor utilizando técnicas y conocimientos que establezcan su condición de compromiso.

C. Liderazgo

Se puede medir a través del jefe (Líder) y los colaboradores, con cualidades de un protagonismo de cabeza e imite influencia el lenguaje corporal es lo más cercano a ello, también la evaluación de inteligencia emocional siendo potencial. Este concepto se puede medir a través de los siguientes indicadores:

- **Empatía y Comunicación:**

Cuando se menciona la empatía según (RAE,2020) menciona que es un sentimiento de identificación con algo o alguien y la comunicación se menciona que es la expresión de la opinión por parte del colaborador que el lenguaje a quienes se administra, esto influye en un buen manejo de liderazgo

- **Desarrollo Humano y Trabajo en Equipo:**

Cuando se menciona un desarrollo humano se analiza a través de sueldos fijos y bajos no valoran las mejoras y resultados, al contrario, ello estanca al colaborador, por otro lado, el sueldo que supera la media motiva que el colaborador busque un mejor desarrollo, de tal modo que impulsa a nuevos rendimientos como la actividad y los buenos resultados. Estimulando una buena declaración, asistencia, libertad y respeto entre sus integrantes del equipo de trabajo se llegó al objetivo trazado.

1.5 Formulación del Problema

1.5.1 Problema general

¿Cómo el Bienestar Social se relaciona con el Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa PANDERO SA EAFC, Lima 2022?

1.5.2 Problemas específicos

- ❖ ¿En qué medida el bienestar se relaciona con el Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa PANDERO SA EAFC Lima 2022?
- ❖ ¿Cómo la calidad de vida se relaciona con el Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa PANDERO SA EAFC Lima 2022?
- ❖ ¿En qué nivel de prosperidad se relaciona con el Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa PANDERO SA EAFC Lima 2022?

1.6 Justificación e importancia del estudio

Este estudio, tiene como fin conocer el bienestar social y el clima laboral en los colaboradores, del área administrativa de la empresa Panderó S.A EAFC, durante el presente periodo 2022, siendo útil para otras empresas y/o organizaciones.

Podemos decir, que los colaboradores felices son más productivos y creativos, de ahí la utilización del término “bienestar”, ya que el bienestar social es de suma importancia en las diferentes empresas, es por ello que se realiza esta investigación tomando como referente a la empresa - Panderó S.A EAFC, una empresa bien conformada y posicionada en el mercado, la cual se verá beneficiada con la labor de investigar, y en los resultados se observará el nivel de bienestar que tienen los colaboradores y con los resultados se podrá ver en que, nivel se encuentran a nivel de las variables mencionadas. Desde el punto de vista práctico, esta investigación es una oportunidad importante para la empresa Panderó S.A. EAFC, Lima, 2022, de saber cuánto influye el bienestar y el clima laboral en la productividad de los colaboradores del área administrativa de la empresa.

Desde el punto de vista social, con la mejora continua de la empresa, específicamente con los colaboradores que conforman, propiciando un buen ambiente de trabajo.

1.7 Hipótesis

1.7.1 Hipótesis General

Hi: A mayor Bienestar Social, mejor Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa Panderó S.A. EAFC, Lima 2022

H0: A menor Bienestar Social, pésimo Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa Panderó S.A. EAFC, Lima 2022.

1.7.2 Hipótesis Específicas

Hi1: A mayor Bienestar laboral mejor Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la Empresa Panderó S.A. EAFC, Lima 2022.

H0: No existe relación directa entre Bienestar laboral y el Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la Empresa Panderó S.A. EAFC, Lima 2022.

Hi2: A mayor Calidad de Vida, mejor Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la Empresa Panderó S.A. EAFC, Lima 2022.

H0: La Calidad de Vida no se relaciona directa ni significativa entre el Bienestar Social con el Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa Panderó S.A. EAFC, Lima 2022.

Hi3: El Nivel de Prosperidad se relaciona significativamente con el Clima Laboral del área administrativa en los colaboradores de la empresa Panderó S.A. EAFC, Lima 2022.

H0: El Nivel de Prosperidad no se relaciona directa ni significativa entre el Bienestar Social con el Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa Panderó S.A. EAFC, Lima 2022.

1.8 Objetivos

1.8.1 Objetivo General

- Establecer como el Bienestar Social se relaciona con el Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la empresa Panderero S.A. EAFC, Lima 2022

1.8.2 Objetivos Específicos

- Determinar si el Bienestar Laboral se relaciona con el Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la Empresa Panderero S.A. EAFC, Lima 2022.
- Determinar como la Calidad de vida se relaciona con el Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la Empresa Panderero S.A. EAFC, Lima 2022.
- Determinar si el Nivel de Prosperidad se relaciona con el Clima Laboral en los colaboradores del área administrativa de la Empresa Panderero S.A. EAFC, Lima 2022.

II. Materiales y métodos

2.1 Tipo y Diseño de la Investigación

2.1.1 Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada con la intención de la tramitación a las complicaciones que acarrea el bienestar social y el clima laboral, que dificulta una eficiente regulación de la diligencia de la empresa con los colaboradores.

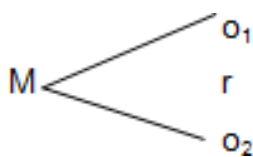
Investigación Descriptiva: buscando especificar las propiedades de tener un ambiente saludable para el bienestar de los colaboradores de Panderero S.A. EAFC, Lima 2022.

2.1.2 Diseño de la Investigación

Diseño que usa en el proyecto de investigación fue No experimental, por ello no hubo manipulación con las variables, los datos se recolecto según lo que se indicó, debido a que se buscó llegar al objetivo detallado líneas arriba.

Para Arias Gonzales y Covinos Gallardo (2021) condiciones de prueba a la que presenta las variables del estudio, los objetos de estudios son evaluados en su contexto natural sin cambiar la situación, existiendo dos: Transversal y longitudinal aquella diferencia en ambos es en la época o el tiempo que se realizan.

Se presenta el esquema para el diseño de investigación:



M = Muestra (Colaboradores del área administrativa de la empresa Panderero S.A EAFC).

O1 = Bienestar social.

O2 = Clima laboral.

r= Correlación

2.2 Población y muestra

2.2.1 Población

Según Hernández, Fernández y Bautista (2014), aquellos autores señalan que “la población o universo, es un conjunto de elementos que concuerdan con una determinada especificación” (p. 174).

La población está conformada por: 300 colaboradores de la empresa Pandero SA EAFC siendo ellos la población de estudio.

2.2.2 Muestra

Según Hernández, Fernández y Bautista (2014), aquellos autores señalan que “la muestra es un subconjunto de elemento que se considera representativa de la población” (p. 175).

En referencia a la muestra de este estudio quedo conformada por 169 colaboradores se obtiene mediante la siguiente fórmula para poblaciones finitas de variables:

Para la obtención de la muestra se realizará el cálculo siguiente:

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

Donde:

n: tamaño de muestra

Z: nivel de confianza: 95% = 1.96

N: tamaño de la población = colaboradores contratados 300 administradores de Pandero S.A. EAFC

E: error de tolerancia = 0.05

p: proporción de la población del objeto de estudio: variable dependiente = 0.5

q: proporción de la población del objeto de estudio: variable independiente = 0.5

Luego de sustituir los valores, la muestra final se determinó de la siguiente manera:

$$n = \frac{1.96^2 (0.5 \times 0.5) 300}{0.05^2 (300-1)+1.96 (0.5 \times 0.5)} = 169$$

n=169 colaboradores

Tabla 1: Distribución numérica y porcentual según datos sociodemográficos sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022

Datos sociodemográficos	Frecuencia	Porcentaje
Genero		
Masculino	92	54
Femenino	77	46
Edad		
Menos de 25	8	4.8
25 a 35	79	46.7
36 a 45	57	33.7
46 a 55	18	10.7
Más de 55	7	4.1

Nota: Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2022

En vista de que la población es proporcional y la investigadora tuvo accesibilidad a todos sus elementos, se escogió por una muestra favorable.

2.3 Variables, Operacionalización

2.3.1 Variable: Bienestar Social

Según Hatton (2006), bienestar social se encaminó a la medición de aspectos materiales y no materiales de naturaleza económica y social objetivamente, es decir, siguiendo el ejemplo de una persona que se encuentre privada de recursos y realizaciones elementales se logra sentir igual de satisfecha que otra que consiguiera fácilmente.

Definición operacional: Se medirá la variable en base a las respuestas recolectadas de los colaboradores administrativos a través de sus dimensiones que son: bienestar

laboral, calidad de vida y nivel de prosperidad. El cual cuenta con 6 indicadores con formato de respuesta tipo Likert (1: nunca - 5: Siempre).

2.3.2 Variable Clima Laboral

Según Chiavenato (2000), argumenta que clima laboral puede ser definido como características o rasgos del ambiente de trabajo que se perciben o experimentan, Miembros de la organización y también tiene influencia directa comportamiento de los empleados.

Definición operacional: Se medirá la variable en base a las respuestas recolectadas de los colaboradores administrativos a través de sus dimensiones que son: estado de ánimo, condiciones físicas y Liderazgo. Cuenta con 6 indicadores con formato de respuesta tipo Likert (1: nunca - 5: Siempre).

2.3.3 Matriz de Operacionalización de Variables

Tabla 2: Operacionalización de variables Bienestar Social y Clima Laboral

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
Bienestar Social	Bienestar Laboral	Crecimiento Inclusivo	01, 04	Encuesta Cuestionario Escala Likert
		Trabajo Saludable	05, 08	
	Calidad de Vida	Salud	09, 12	
		Seguridad	13, 16	
	Nivel de Prosperidad	Efectividad	17, 20	
		Compromiso	21, 24	
Clima Laboral	Estado de ánimo	Satisfacción	25, 27	Encuesta Cuestionario Escala Likert
		Productividad	28, 30	
	Condiciones Físicas	Espacio de Trabajo	31, 33	
		Condiciones de Trabajo	34, 36	
	Liderazgo	Trabajo en Equipo	37, 39	
		Empatía y Comunicación	40, 42	

Nota: Elaboración propia

2.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnicas

Bernal (2016) Señala que existen varias técnicas de investigación, el cual sirve para unir datos e informe necesaria para el desarrollo del estudio, de tal modo que se utiliza diferentes tipos de instrumentos el cual está en función a la técnica que se está utilizando.

Para el proyecto de estudio se utilizó un cuestionario de 42 preguntas, constituido por los indicadores de cada variable investigada, y se empleó de forma confidencial, y se descifro la autenticidad de las variables adquiridas.

La técnica utilizada fue la siguiente:

Técnicas	Instrumentos
Cuestionario	Encuesta Electrónica

Para el proceso de la encuesta se utilizó un cuestionario en donde se abordó preguntas relativas a las variables de nuestra investigación: **Bienestar social y Clima laboral**.

2.4.2 Validación de los Instrumento

Según Hernández y Mendoza (2000), lo define como medición para recabar la información pertinente de las variables del estudio en la muestra.

El cuestionario se validó por medio de juicio de los tres expertos, profesionales con grado de magíster, quienes a través de su experiencia y destreza evaluaron los instrumentos y comprobaron si estos poseen cualidades de pertinencia y coherencia.

De los resultados se obtuvo que ambos instrumentos tengan alto grado de validez para ser empleados.

2.4.3 Confiabilidad de los instrumentos

Según Hernández (2014) indica que es un instrumento de medición, que se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales". (p 200).

Los resultados de este procedimiento estadístico: "Escala de Likert" se basa en el análisis de fiabilidad por cada colaborador administrativo que permiten concluir que; el instrumento de Encuesta de Bienestar y Clima Laboral, es muy confiable (99%) y que las conclusiones, recomendaciones y la toma de decisiones se implementen los

resultados y su análisis son completamente fiables. Su obtención es a través de pruebas pilotos.

2.5 Procedimiento de análisis de datos

Organización estadística de los datos compendiados. Para el análisis de la información se empleó pruebas descriptivas e inferenciales. Se empezará con recoger los testimonios, empleando los cuestionarios a la muestra, los datos recogidos son procesados y presentados en tablas y figuras empleando el software Microsoft Excel v. 2019; para aquellos resultados inferenciales se uso del SPSS v.26, analizando así con la prueba determinada la verificación de la hipótesis.

2.6 Criterios éticos

Respecto a la ética que se debe observar en todos los procesos investigativos, se respetará lo establecido en el Código de ética en investigaciones que se refleja en la RR N° 0851 (Consejo Universitario USS, 2017).

Respeto a los derechos de propiedad intelectual de los autores. Todos los autores citados y las teorías e informes usadas en el estudio han sido debidamente referenciadas, se respetaron los derechos de autor en el estudio.

Para el estudio se protege a los colaboradores y se analizó con el debido respeto a las personas provenientes de diversas realidades socioculturales.

Los datos seleccionados solo se utilizaron con fines académicos para alcanzar los objetivos de esta investigación, por lo que no se dieron a conocer a personas ajenas a la investigación.

2.7 Criterios de rigor científico

Según lo planteado por Hernández et al. (2014) los criterios para un estudio cuantitativo son:

Validez interna: Establece los instrumentos de recolección de datos centrados en Bienestar Social y Clima Laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa, determinando que existe lógica entre la teoría y la práctica.

Validez externa: Según Fontes et al., (2015) permite desarrollar hipótesis que se comprueben diferentes contextos organizacionales, no solo enfocándose en Panderó, se podrá formar en otras investigaciones como antecedente previo al problema orientado.

III. Resultado

3.1 Resultados en Tablas y Figuras

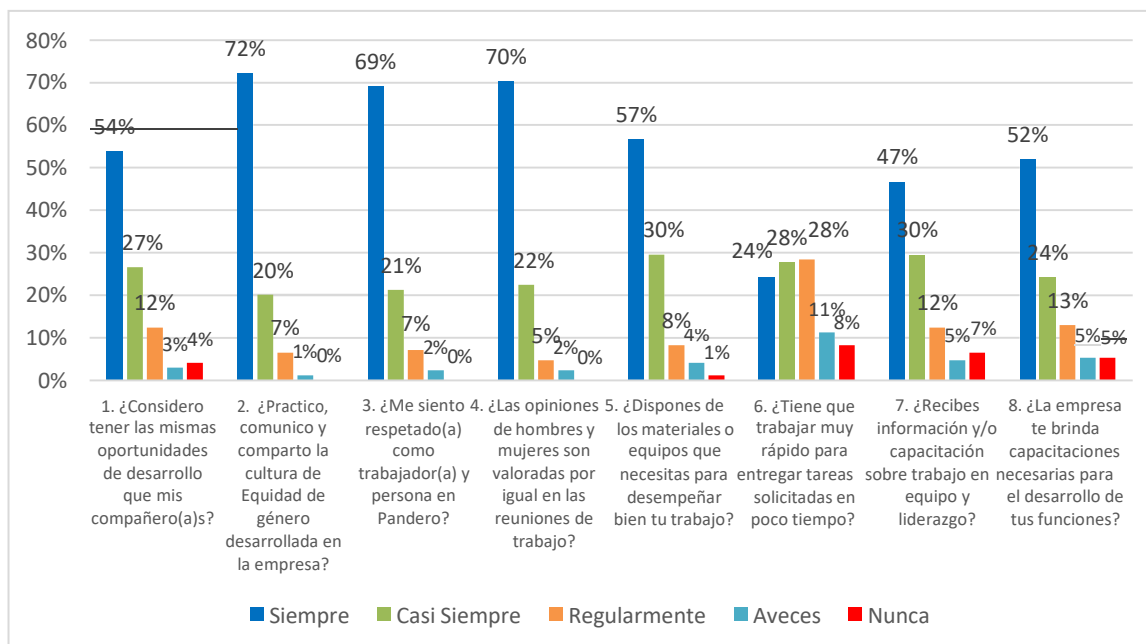
3.1.1. Bienestar Social y Clima Laboral

Tabla 3: Distribución numérica y porcentual según Bienestar Laboral sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022

N°	Indicador	Nunca		A veces		Regularmente		Casi Siempre		Siempre		Total
		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	
1	¿Considero tener las mismas oportunidades de desarrollo que mis compañeros(a)s?	7	4%	5	3%	21	12%	45	27%	91	54%	169
2	¿Practico, comunico y comparto la cultura de Equidad de género desarrollada en la empresa?	0	0%	2	1%	11	7%	34	20%	122	72%	169
3	¿Me siento respetado(a) como trabajador(a) y persona en Pandero?	0	0%	4	2%	12	7%	36	21%	117	69%	169
4	¿Las opiniones de hombres y mujeres son valoradas por igual en las reuniones de trabajo?	0	0%	4	2%	8	5%	38	22%	119	70%	169
5	¿Dispones de los materiales o equipos que necesitas para desempeñar bien tu trabajo?	2	1%	7	4%	14	8%	50	30%	96	57%	169
6	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?	14	8%	19	11%	48	28%	47	28%	41	24%	169
7	¿Recibes información y/o capacitación sobre trabajo en equipo y liderazgo?	11	7%	8	5%	21	12%	50	30%	79	47%	169
8	¿La empresa te brinda capacitaciones necesarias para el desarrollo de tus funciones?	9	5%	9	5%	22	13%	41	24%	88	52%	169

Nota: Datos obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2022

Figura 1: Distribución numérica y porcentual según Bienestar Laboral sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A E AFC, Lima, 2022



En la dimensión bienestar laboral se evidencia de los encuestados que el 54% siempre considera tener las mismas oportunidades de desarrollo que sus compañeros, además el 72% siempre práctica, comunica y comparte la cultura de equidad de género desarrollada en la empresa, así mismo el 69% siempre se siente respetado como trabajador y persona en Panderero, así también el 70% indica que siempre la opinión de los hombres y mujeres son valoradas por igual en las reuniones de trabajo, así mismo el 57% siempre dispone de los materiales o equipos que necesita para desempeñar bien su trabajo. Por otro lado, el 28% casi siempre y regularmente tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo, además el 47% siempre recibe información y/o capacitación sobre trabajo en equipo y liderazgo, por último, el 52% siempre indica que la empresa brinda capacitaciones necesarias para el desarrollo de sus funciones.

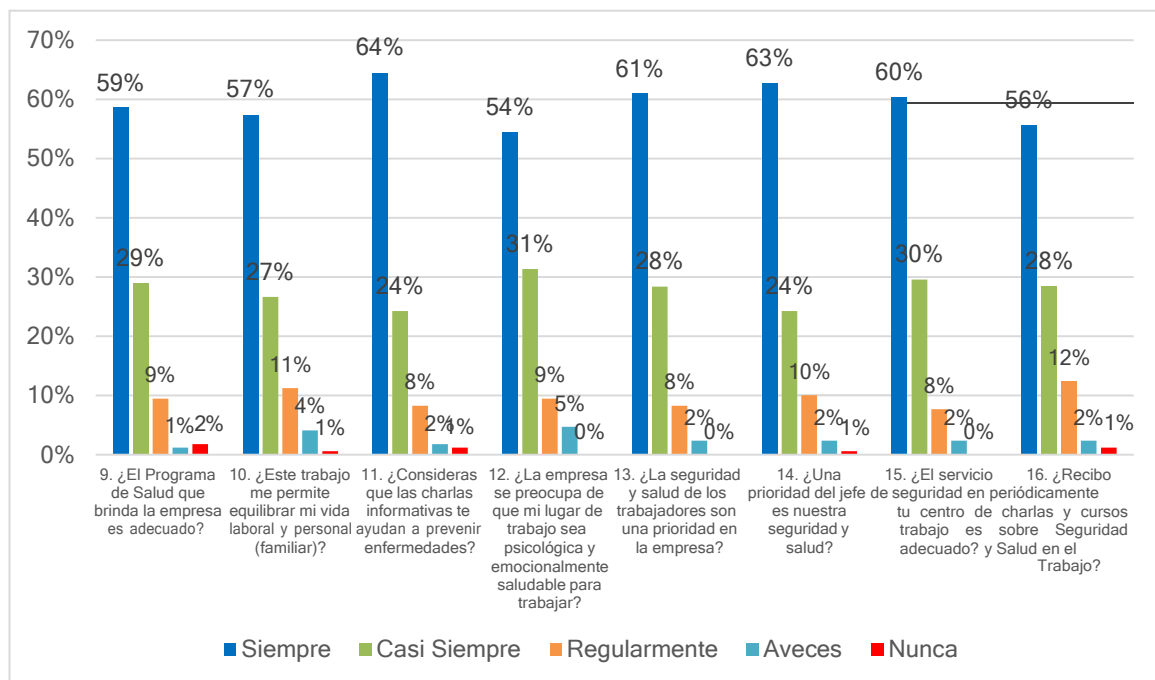
Tabla 4: Distribución numérica y porcentual según Calidad de Vida sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A E AFC, Lima, 2022

N°	Indicador	Nunca		A veces		Regularmente		Casi Siempre		Siempre		Total
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
9	¿El Programa de Salud que brinda la empresa es adecuado?	3	2%	2	1%	16	9%	49	29%	99	59%	169
10	¿Este trabajo me permite equilibrar mi vida laboral y personal (familiar)?	1	1%	7	4%	19	11%	45	27%	97	57%	169

11	¿Consideras que las charlas informativas te ayudan a prevenir enfermedades?	2	1%	3	2%	14	8%	41	24%	109	64%	169
12	¿La empresa se preocupa de que mi lugar de trabajo sea psicológica y emocionalmente saludable para trabajar?	0	0%	8	5%	16	9%	53	31%	92	54%	169
13	¿La seguridad y salud de los trabajadores son una prioridad en la empresa?	0	0%	4	2%	14	8%	48	28%	103	61%	169
14	¿Una prioridad del jefe es nuestra seguridad y salud?	1	1%	4	2%	17	10%	41	24%	106	63%	169
15	¿El servicio de seguridad en tu centro de trabajo es adecuado?	0	0%	4	2%	13	8%	50	30%	102	60%	169
16	¿Recibo periódicamente charlas y cursos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo?	2	1%	4	2%	21	12%	48	28%	94	56%	169

Nota: Datos obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2022

Figura 2: Distribución numérica y porcentual según Calidad de Vida sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022



En la dimensión calidad de vida se evidencia que el 59% siempre es adecuado el programa de salud que brinda la empresa, así mismo el 57% indica que siempre el trabajo permite equilibrar su vida laboral y personal, además el 64% siempre considera

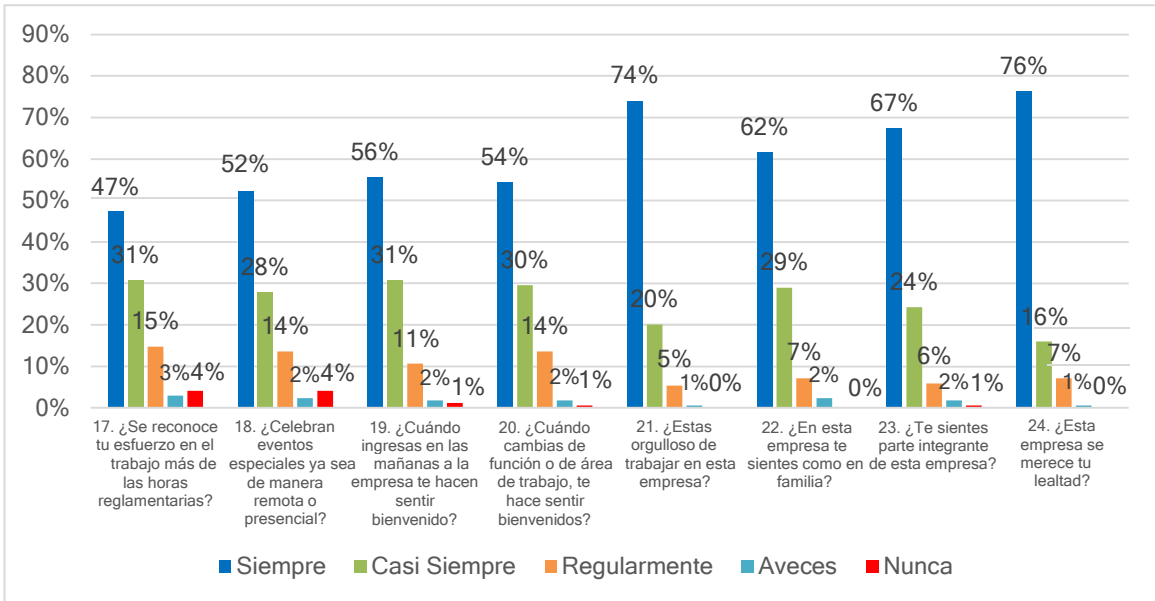
que las charlas informativas le ayudan a prevenir enfermedades, así mismo el 54% indica que siempre la empresa se preocupa de que su lugar de trabajo sea psicológica y emocionalmente saludable para trabajar, del mismo modo el 61% indica que siempre la empresa prioriza la seguridad y salud de los trabajadores, además el 63% indica que siempre una prioridad del jefe es la seguridad y salud del personal a cargo, del mismo modo el 60% indica que siempre es adecuado el servicio de seguridad en el trabajo, por último el 56% indica que siempre recibe periódicamente charlas y cursos sobre seguridad y salud en el trabajo.

Tabla 5: Distribución numérica y porcentual según Nivel de Prosperidad sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022

N°	Indicador	Nunca		A veces		Regularmente		Casi Siempre		Siempre		Total
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
17	¿Se reconoce tu esfuerzo en el trabajo más de las horas reglamentarias?	7	4%	5	3%	25	15%	52	31%	80	47%	169
18	¿Celebran eventos especiales ya sea de manera remota o presencial?	7	4%	4	2%	23	14%	47	28%	88	52%	169
19	¿Cuándo ingresas en las mañanas a la empresa te hacen sentir bienvenido?	2	1%	3	2%	18	11%	52	31%	94	56%	169
20	¿Cuándo cambias de función o de área de trabajo, te hace sentir bienvenidos?	1	1%	3	2%	23	14%	50	30%	92	54%	169
21	¿Estas orgulloso de trabajar en esta empresa?	0	0%	1	1%	9	5%	34	20%	125	74%	169
22	¿En esta empresa te sientes como en familia?	0	0%	4	2%	12	7%	49	29%	104	62%	169
23	¿Te sientes parte integrante de esta empresa?	1	1%	3	2%	10	6%	41	24%	114	67%	169
24	¿Esta empresa se merece tu lealtad?	0	0%	1	1%	12	7%	27	16%	129	76%	169

Nota: Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2022

Figura 3: Distribución numérica y porcentual según el Nivel de Prosperidad sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022



En la dimensión nivel de prosperidad se evidencia que el 47% indica que siempre reconocen el esfuerzo en el trabajo más de las horas reglamentarias, del mismo modo el 52% indica que siempre celebran eventos especiales ya sea de manera remota o presencial, así mismo el 56% indica que siempre la empresa le hacen sentir bienvenidos cuando ingresan en las mañanas, el 54% indica que siempre que cambian de función o de área de trabajo le hacen sentir bienvenidos, además el 74% siempre está orgulloso de trabajar en esta empresa, así mismo el 62% siempre en esta empresa se siente como en familia, además el 67% siempre se siente parte integrante de esta empresa, por último el 76% indica que siempre la empresa merece su lealtad.

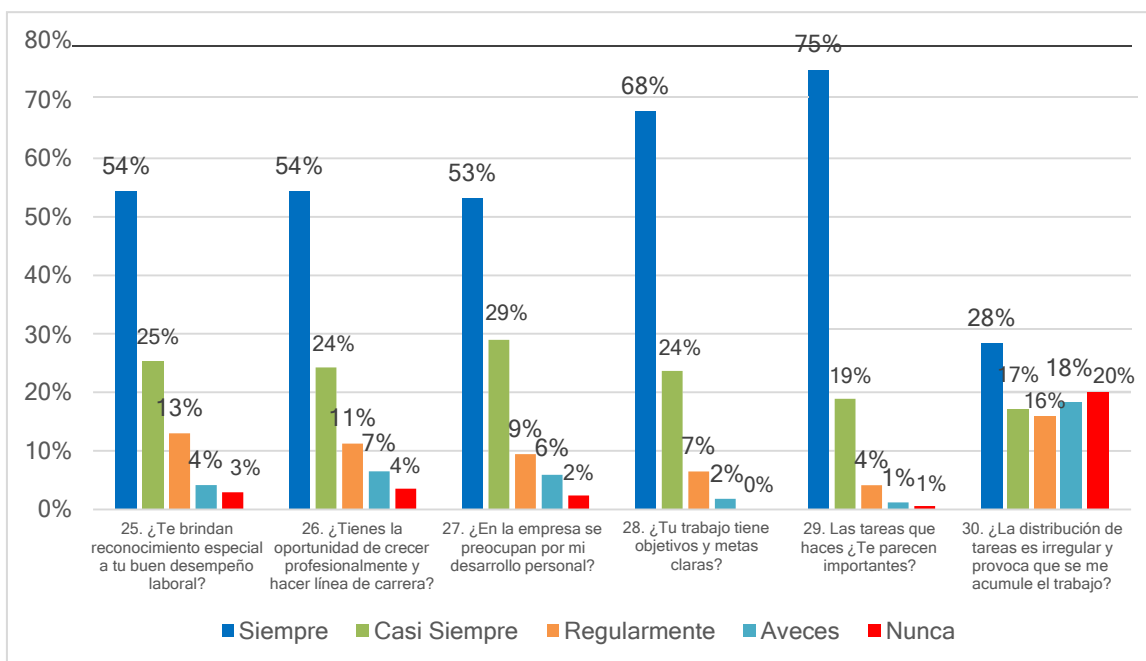
Tabla 6: Distribución numérica y porcentual según Estado de Animo sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022

N°	Indicador	Nunca		A veces		Regularmente		Casi Siempre		Siempre		Total
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
25	¿Te brindan reconocimiento especial a tu buen desempeño laboral?	5	3%	7	4%	22	13%	43	25%	92	54%	169
26	¿Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente y hacer línea de carrera?	6	4%	11	7%	19	11%	41	24%	92	54%	169
27	¿En la empresa se preocupan por mi desarrollo personal?	4	2%	10	6%	16	9%	49	29%	90	53%	169
28	¿Tu trabajo tiene objetivos y metas claras?	0	0%	3	2%	11	7%	40	24%	115	68%	169

29	Las tareas que haces ¿Te parecen importantes?	1	1%	2	1%	7	4%	32	19%	127	75%	169
30	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se me acumule el trabajo?	34	20%	31	18%	27	16%	29	17%	48	28%	169

Nota: Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2022

Figura 4: Distribución numérica y porcentual según Estado de Animo sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022



En la dimensión nivel de prosperidad se evidencia que el 54% indica que siempre brindan reconocimiento especial a tu buen desempeño laboral, también el 54% indica que siempre tienen la oportunidad de crecer profesionalmente y hacer línea de carrera, así mismo el 53% indica que siempre la empresa se preocupan por su desarrollo personal, además el 68% indica que siempre su trabajo tiene objetivos y metas claras, además el 75% siempre le parece importante las tareas que hace, por último el 28% indica que siempre la distribución de tareas es irregular y provoca que se acumule el trabajo.

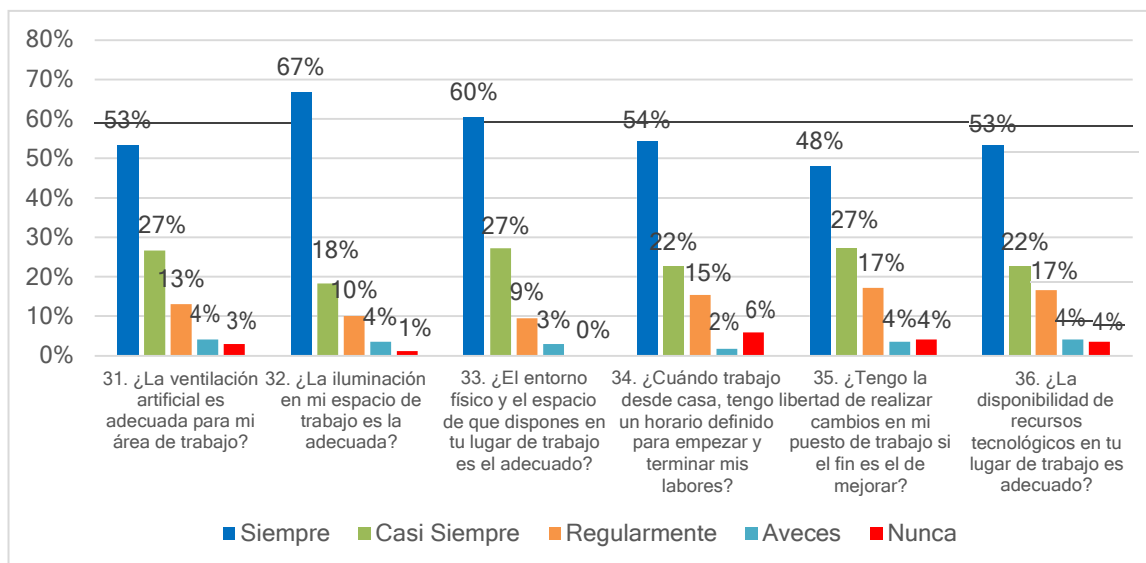
Tabla 7: Distribución numérica y porcentual según Condiciones Físicas sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022

N°	Indicador	Nunca		A veces		Regularmente		Casi Siempre		Siempre		Total
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
31	¿La ventilación artificial es adecuada para mi	5	3%	7	4%	22	13%	45	27%	90	53%	169

área de trabajo?												
32	¿La iluminación en mi espacio de trabajo es la adecuada?	2	1%	6	4%	17	10%	31	18%	113	67%	169
33	¿El entorno físico y el espacio de que dispones en tu lugar de trabajo es el adecuado?	0	0%	5	3%	16	9%	46	27%	102	60%	169
34	¿Cuándo trabajo desde casa, tengo un horario definido para empezar y terminar mis labores?	10	6%	3	2%	26	15%	38	22%	92	54%	169
35	¿Tengo la libertad de realizar cambios en mi puesto de trabajo si el fin es el de mejorar?	7	4%	6	4%	29	17%	46	27%	81	48%	169
36	¿La disponibilidad de recursos tecnológicos en tu lugar de trabajo es adecuado?	6	4%	7	4%	28	17%	38	22%	90	53%	169

Nota: Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2022

Figura 5: Distribución numérica y porcentual según Condiciones Físicas sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A E AFC, Lima, 2022



En la dimensión condiciones físicas se evidencia que el 53% indica que siempre la ventilación artificial es adecuado en su área de trabajo, también el 67% indica que siempre la iluminación de su espacio de trabajo es la adecuada, así mismo el 60% indica que siempre el entorno físico y el espacio de que dispone en su lugar de trabajo es el adecuado, además el 54/% indica que siempre cuando trabaja de casa, tiene un horario definido para empezar y terminar sus labores, además el 48% manifiesta que siempre tiene la libertad de realizar cambios en su puesto de trabajo si el fin es el de mejorar, por último el 53% indica que siempre la disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo es adecuado.

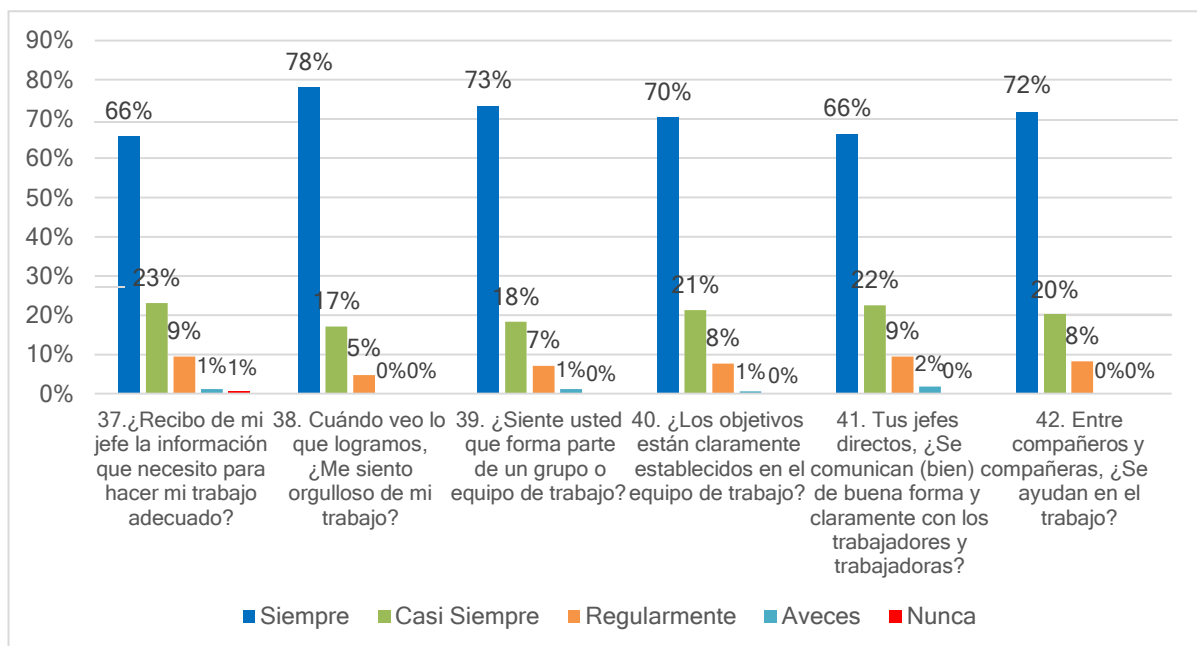
Tabla 8: Distribución numérica y porcentual según Liderazgo sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A E AFC, Lima, 2022

N°	Indicador	Nunca		A veces		Regularmente		Casi Siempre		Siempre		Total
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
37	¿Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo adecuado?	5	3%	7	4%	22	13%	45	27%	90	53%	169
38	Cuándo veo lo que logramos, ¿Me siento orgulloso de mi trabajo?	2	1%	6	4%	17	10%	31	18%	113	67%	169
39	¿Siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?	0	0%	5	3%	16	9%	46	27%	102	60%	169
40	¿Los objetivos están claramente establecidos	10	6%	3	2%	26	15%	38	22%	92	54%	169

	en el equipo de trabajo?											
41	Tus jefes directos, ¿Se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?	7	4%	6	4%	29	17%	46	27%	81	48%	169
42	Entre compañeros y compañeras, ¿Se ayudan en el trabajo?	6	4%	7	4%	28	17%	38	22%	90	53%	169

Nota: Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2022

Figura 6: Distribución numérica y porcentual según Liderazgo sobre el trabajo realizado en PANDERO S.A EAFC, Lima, 2022



En la dimensión liderazgo se evidencia que el 66% indica que siempre recibe de su jefe la información que necesita para hacer su trabajo adecuado, además el 78% indica que siempre cuando ve lo que logran se siente orgulloso de su trabajo, así mismo el 73% indica que siempre siente que forma parte de un grupo o equipo de trabajo, además el 70% indica que siempre los objetivos están claramente establecidos en el equipo de trabajo, además el 66% indica que siempre su jefe directo se comunica de buena forma y claramente con los trabajadores, por último el 72% indica que siempre entre compañeros se ayudan en el trabajo.

Tabla 9 Correlación de Bienestar Social y Clima Laboral

Correlación de Bienestar Social y Clima Laboral

			Bienestar Social	Clima Laboral
R Pearson	Bienestar Social	Correlación de Pearson	1	,911**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	169	169
	Clima Laboral	Correlación de Pearson	,911**	1
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	169	169

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

Nota: Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2022

El coeficiente de correlación R de Pearson entre bienestar social y clima laboral es de 0,911, es decir, existe una correlación positiva muy alta. 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 10 Correlación entre bienestar laboral y clima laboral

Correlación entre bienestar laboral y clima laboral

			Bienestar Laboral	Clima Laboral
Bienestar Laboral		Correlación de Pearson	1	,804**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	169	169
Clima Laboral		Correlación de Pearson	,804**	1
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	169	169

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

Nota: Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2022

El coeficiente de correlación R de Pearson entre bienestar laboral y clima laboral es de 0,804, es decir, existe una correlación positiva alta. 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 11 Correlación entre calidad de vida y clima laboral

Correlación entre calidad de vida y clima laboral

		Calidad de vida	Clima laboral
Calidad de vida	Correlación de Pearson	1	,733**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	169	169
Clima laboral	Correlación de Pearson	,733**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	169	169

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

Nota: Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2022

El coeficiente de correlación R de Pearson entre calidad de vida y clima laboral es de 0,733, es decir, existe una correlación positiva alta. 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 12 Correlación entre Nivel prosperidad

		Nivel de prosperidad	Clima laboral
Nivel de prosperidad	Correlación de Pearson	1	,836**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	169	169
Clima laboral	Correlación de Pearson	,836**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	169	169

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

Nota: Datos Obtenidos a través del cuestionario aplicado, Lima 2022

La significación bilateral es de 0.000 que es menor a 0.01, por lo que se rechaza la hipótesis específica nula 3 y se acepta la hipótesis específica 3: Existe relación entre nivel de prosperidad y el clima laboral de los trabajadores de la empresa Panderó S.A. E AFC, en el año 2022. El coeficiente R Pearson es de 0,836, lo que indica que es correlación positiva alta.

3.2 Discusión de resultados

En el presente trabajo se propuso como objetivo general establecer como el Bienestar Social se relaciona con el Clima Laboral en los colaboradores de la empresa Panderó S.A. EAFIC, se plantea una investigación no experimental, de tipo aplicada, descriptiva, los resultados encontrados muestran que existe correlación (p -valor = <0.05) entre bienestar social y el Clima Laboral (ver tabla 2). Es decir, aquellos valores alto de la encuesta respalda la relación entre el clima laboral con el bienestar de los colaboradores. Por lo tanto, el resultado en mención apoya nuestra hipótesis general, y por el contrario rechaza la hipótesis nula. Es así como Crisanta Farro nos afirma en su tesis Clima organizacional y satisfacción laboral del personal administrativo de un hospital público de Lambayeque, (2018), obtiene como resultado un nivel regular en cuanto al clima organizacional indicando la baja calidad en referencia a la infraestructura y en lo que respecta la satisfacción laboral se evidencio un nivel regular por la falta de motivación a sus trabajadores y la poca preocupación de su bienestar. Por otro lado, Ovalle en su tesis Rotación de personal y clima Organizacional (2018), determina que el personal estuvo en desacuerdo en cuanto a una relación entre la rotación interna y la oportunidad de crecimiento evaluada que se refleja en el clima organizacional, sin embargo, menciona que existen factores que si determinan la relación de manera positiva tales como la comunicación y autonomía mientras que la presión laboral hace disminuir este porcentaje. Así mismo, Canales en el 2017 en su estudio titulado "Bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, nos menciona que si existe una relación directa baja; sin embargo, es significativa entre las variables bienestar laboral y productividad laboral de los empleados de una empresa. Es ahí donde surge la importancia de tener un mayor bienestar social, creando el compromiso con los colaboradores para un mejor clima laboral.

A continuación, se formuló como primer objetivo específico determinar si el bienestar laboral se relaciona con el clima laboral en los colaboradores de la empresa Panderó S.A. EAFIC, Lima 2022; los resultados encontrados evidencian que existe una correlación (p -valor < 0.05) entre el bienestar, en este caso el Bienestar laboral junto al clima laboral que se les presenta en la empresa. Ahora bien, el resultado en mención respalda nuestra hipótesis de investigación y, por el contrario, cuestiona la hipótesis nula. Estos resultados son validados por Pelaez (2021), en su tesis titulada "Gestión del bienestar social y su relación con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo, quien nos menciona que la gestión de bienestar social se relaciona directa y positivamente con la felicidad laboral

de los colaboradores administrativos en una empresa. Así mismo por su parte, Cenas, D. (2018) en su tesis “Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 gobierno regional La Libertad” concluye que existe relación altamente significativa entre las variables estudiadas, donde el Gerente General Regional a través de la Sub Gerencia de Recursos Humanos debe implementar un programa de “Felicidad en el Trabajo” donde se fomente y enseñe la buena gestión del trabajo y el sentimiento de felicidad entre los trabajadores, con el objetivo de mejorar el grado de compromiso e involucramiento del personal.

Luego, el segundo objetivo específico ha sido determinar como la calidad de vida se relaciona con el clima laboral en los colaboradores de la empresa Panderero S.A. EAFC, Lima 2022; los resultados encontrados evidencian que existe una correlación (p -valor < 0.05) entre la Calidad de Vida junto al clima laboral que se les presenta en la empresa y en efecto, el resultado en mención respalda nuestra hipótesis de investigación y, por el contrario, cuestiona la hipótesis nula. Estos resultados son validados por Medina en el 2017, en su investigación titulada “Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. Machu Picchu, quien encontró que las personas con un mayor nivel de optimismo tuvieron mayores puntuaciones en calidad de vida lo que significa menor desgaste profesional y una mejor percepción del clima organizacional. Similarmente, Reyes, 2016 en su estudio titulado “Bienestar laboral en el personal nombrado y contratado del hospital Hermilio Valdizan. Jorge, concluye que sus colaboradores, proyectan una calidad de vida laboral favorable, manifestando satisfacción laboral por la contribución en los procesos de la empresa, por sentirse a gusto con el ambiente en donde se desenvuelven, propiciando su interés en mejorar cada día en su labor, para permitir optimizar sus tareas y obtener mayor productividad, esto con el propósito de cumplir con los objetivos y metas de la organización. Así, la calidad de vida laboral concilia tanto los aspectos organizacionales y estratégicos, como los personales.

Finalmente, el tercer objetivo específico ha sido determinar si el nivel de prosperidad se relaciona con el clima laboral en los colaboradores de la empresa Panderero S.A. EAFC, Lima 2022; los resultados encontrados evidencian que existe una correlación entre el nivel de prosperidad del colaborador junto al clima laboral, notablemente el resultado en mención respalda nuestra hipótesis de investigación y, por el contrario, cuestiona la hipótesis nula. Estos resultados son validados por Jorge, A. (2016), en la tesis: Factores que impactan en el clima organizacional de un centro de servicios compartidos. Arcelia menciona que uno de los elementos más importantes que contribuye a la satisfacción de los colaboradores en otras palabras la prosperidad en los

colaboradores, es sin duda la recompensa y el reconocimiento. Para volver a la teoría las necesidades de Maslow, la seguridad es una de las necesidades básicas, así como está cubierto por trabajo, si está protegido la gente irá a buscarlo sobre las siguientes etapas de necesidades. Al mismo tiempo Mejía & Pupo (2017), en su tesis de pregrado: Análisis del bienestar laboral de los asesores de servicios de la empresa de telefonía celular Tigo en Cartagena de indias, concluyen que el bienestar laboral o nivel de prosperidad genera un buen ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario lo que va a influir en la satisfacción y por lo tanto en la competitividad, el trabajador se identifica con su empresa al verse reflejada en ella, enriqueciéndose así su sentimiento de autoestima y autovaloración.

Esta investigación al haber obtenido resultados objetivos servirá como un diagnóstico situacional el cual se podrá elaborar proyectos o programas para mejorar el bienestar y clima laboral de los colaboradores, Panderó al ofrecer un adecuado clima laboral como resultado los colaboradores realizarán sus actividades con más motivación y entrega poniendo en práctica sus conocimientos su creatividad para desarrollar un trabajo eficiente.

Como resultado se tendría que la empresa mejoraría la productividad y los colaboradores se sentirán más satisfechos.

En los resultados se evidencia que la mayoría de los colaboradores de la Empresa Panderó S.A EAFC el (73%) percibe un clima laboral bueno a regular ya que se sienten orgullosos de trabajar en Panderó, sienten que forma parte de la empresa y que se ayudan entre sus compañeros y gran parte de ellos mientras el (54%) se evidencia que el bienestar laboral de los colaboradores siempre considera tener las mismas oportunidades de desarrollo que sus compañeros.

Podemos indicar esto a partir de la discusión que en su mayoría de casos el Bienestar laboral y el clima laboral si se relacionan entre sí.

IV. Conclusiones y recomendaciones

4.1 Conclusiones

El objetivo general planteado en este proyecto de investigación tiene como propósito fundamental determinar si existe una relación directa y significativa entre el bienestar social y clima laboral del personal administrativo de la empresa Panderero S.A EAFC. Se encontró con ayuda de R de Pearson asociación directa y positiva entre en el cruce entre V1_Bienestar social (V1_BS) y V2_Clima laboral (V2_CL) una alta asociación (Sig.= 0.000), además de ser positiva y muy significativa ($R=0.911^{**}$), donde ** la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Por lo tanto, se concluye que a medida que el gerente de la empresa se preocupe por mejorar y desarrollar un bienestar social prospero, mejorará el clima laboral de los colaboradores del área administrativa de la empresa Panderero S.A. EAFC.

A través de los resultados obtenidos por el estadístico r de Pearson es una correlación positiva alta, además de ser positiva ($R=0.804^{**}$), donde ** la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Por lo tanto, se concluye que consideran los colaboradores de la Empresa Panderero S.A. EAFC, se pudo determinar que existe correlación positiva muy alta entre el Bienestar Laboral y el Clima Laboral que es el crecimiento inclusivo y trabajo saludable de los colaboradores administrativos de la empresa. En definitiva, si queremos mejorar el grado de compromiso e involucramiento del personal, se debe fomentar y enseñar la buena gestión del trabajo y el sentimiento de felicidad entre los colaboradores de la Empresa. Por ello se concluye que, a mayor bienestar laboral, mejor clima laboral de los colaboradores.

Siguiendo los resultados obtenidos, por el estadístico r de Pearson es una correlación muy significativa entre la calidad de vida con el clima laboral, además de ser positiva ($R=0.733^{**}$), donde ** la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), el resultado en mención respalda que las adecuadas condiciones de trabajo están relacionadas positivamente con aspectos positivos para los colaboradores, en esto son especialmente muy significativas; las condiciones ambientales, los recursos y equipamientos, el desarrollo profesional, el estrés laboral y de forma más importante, todas las variables relativas al apoyo social. Es así como se determina que la calidad de vida concilia tanto los aspectos de salud y seguridad con el clima laboral en los espacio y condiciones del trabajo. Por ello se concluye que, a mayor calidad de vida, mejor clima laboral de los colaboradores.

Por último, los resultados obtenidos, por el estadístico r de Pearson es una correlación muy significativa entre el nivel de prosperidad con el clima laboral, además de ser positiva ($R=0.836^{**}$), donde ** la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), se concluye que guarda relación el nivel de prosperidad con el Clima laboral, eso se da al crear un clima laboral idóneo, con condiciones personales óptimas para el colaborador, así se obtiene resultados medibles y que a su vez se puedan proyectar hacia la productividad o rendimiento de la empresa. Hoy más que nunca, brindar un buen clima organizacional genera una percepción de tranquilidad y mejor desarrollo de actividades por parte de los colaboradores, es por ello que siempre debe considerarse este tipo de estrategias en la planificación de las empresas. Por ello se concluye que, a mayor nivel de prosperidad, mejor clima laboral de los colaboradores.

En resumen, englobando los objetivos resulta importante difundir porqué y para que se tiene que llevar a cabo un estudio de clima laboral, que propósitos tiene y que expectativa mantiene sobre la participación de las personas, sumando los esfuerzos para que resulte un real instrumento de cambio y crecimiento, precursor de mayor bienestar social mayor productividad.

4.2 Recomendaciones

- En coordinación el Jefe de RRHH, presupuesto y el gerente de Panderó S.A. debe organizar y realizar en base a un presupuesto anual, actividades de integración, buscando un local céntrico o cerca a la sede principal para realizar tardes deportivas, reuniones de camaradería, paseos, juegos de esparcimiento entre otros, el cual debe participar todos los colaboradores, ello serviría para que se conozcan entre las diferentes áreas y sedes que hay y tengan más confianza entre ellos haciendo que se sientan en familia, lo cual facilitara el rendimiento laboral y los colaboradores sentirán un mejor clima laboral.
- El equipo de RRHH de Panderó, debe seguir fomentando a los colaboradores charlas educativas al ingreso y posteriormente mensualmente o trimestral ya sea virtual o presencial, las charlas que se debe dar sería sobre beneficios sociales (manejo de EPS ya que muchos desconocen de su plan de salud y que les cubre, Essalud con respecto a subsidios, lactancia, afiliaciones derechohabientes entre otros, charlas sobre gestión de procedimientos en caso de enfermedades y/o accidentes de trabajo, charlas de desarrollo personal y motivacional como trabajo en equipo, liderazgo).
- En coordinación con la Jefatura de RRHH y Gerencia de la empresa Panderó, se debe incorporar programas de reconocimiento a los colaboradores con mayor

desempeño, reconocimiento a los colaboradores con mayor año en la empresa, programa de integración el cual participen todos los colaboradores para que se logre incentivar al compañerismo y trabajo en equipo.

- El equipo de RRHH de Panderó, debe poner más énfasis para hacer convenios con instituciones de formación laboral ya sea con Universidades o Institutos con el objetivo de capacitar a los colaboradores que demuestren mayor potencialidad con el objetivo que puedan crecer laboralmente, desarrollando línea de carrera en la empresa.

Referencias

1. Álvarez, H. (1995). Profesor Universidad del Valle. Modelo Hacia un Clima Organizacional Plenamente Gratificante.
2. Álvarez (2016), en la tesis “Factores que impactan en el clima organizacional de un centro de servicios compartidos - México

<https://docplayer.es/31408096-Instituto-politecnico-nacional.html>
3. Brunet, Luc. (2014). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. (1° edición). México.

<https://www.amazon.com.mx/El-Clima-Trabajo-Las%20Organizaciones/dp/9682420067>
4. Canales (2017) en su estudio titulado “Bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, 2017”

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3194/Canales_PA_A.pdf?sequence=1&isAllowed=y
5. Casas, F. (1996). Bienestar social. Una introducción psicosociológica. Barcelona: PPU
6. Cenas, D. (2018). Felicidad en el trabajo y su relación con la cultura organizacional de los servidores públicos de la 276 gobierno regional La Libertad, 2017. Universidad Cesar Vallejo, Lima.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17648/cenas_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
7. Consejo Universitario USS. (2017). *Código de ética de investigación de la USS*. Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <https://docplayer.es/67515207-Codigo-de-etica-de-investigacion-de-la-uss.html>
8. Crisanta, F. (2018). CLIMA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UN HOSPITAL PÚBLICO DE LAMBAYEQUE, 2018.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6916/Crisanta%20Farro%20Lisseth%20Beatriz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

9. Cruz, V. (2017). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales.
[La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales \(redalyc.org\)](#)
10. Cuadra, A., & Veloso, C. (2010). Grado de supervisión como variable moderna entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. Ingeniare. Rev. chil. ing. v.18 n.1 Arica abr. 2010, p. 16-22.
11. El comercio (2018). El 86% de peruanos afirmó que estarían dispuestos a renunciar a su actual trabajo si tuviera un mal clima laboral.
[https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835-noticia/#:~:text=Seg%C3%BAn%20una%20encuesta%20elaborada%20por,tuvi era%20un%20mal%20clima%20laboral.&text=Un%2036%25%20dijo%20no%20sentir%20que%20su%20trabajo%20era%20apreciado.](#)
12. Escobar M. (2018) Intervención del trabajador social en el área de bienestar laboral de la compañía Minera Volcán – 2018.

[Escobar Matamoros.pdf](#)
13. Flores, D. (2017). Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores de una empresa privada. México.
[https://repositorio.unam.mx/contenidos/448150](#)
14. Fontes, S., García, C., Quintanilla, L, Rodríguez, R., Rubio, P. y Sarria, E. (2015). Fundamentos de investigación en psicología. Universidad Nacional de Educación a Distancia.
15. Garrido (2018), en su estudio titulado “Influencia del clima laboral en el desempeño del personal administrativo
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4282/garrido_m al.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

16. Goncáales, A. (1997). Dimensiones del Clima Organizacional. Extraído el 10 de enero de 2009.
www.calidad.org/articles/dec97/2dec97.htm
17. Hernández, R., Fernández. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación. México D.F., México: Editorial Mcgraw-Hill.
18. Hunt (2016) en la tesis Relación entre bienestar laboral y satisfacción laboral en empresas de seguros que usan teletrabajo en Lima Metropolitana el año 2021
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/658743/Ortiz_TJ.pdf?sequence=3&isAllowed=y
19. Maisch, E. (2004). Pautas metodológicas para la realización de estudios de clima organizacional. Gestión en el Tercer Milenio, 7(13), 87-91.
20. Martínez, B. (2001). *Análisis del clima laboral: Una herramienta de Gestión Imprescindible*. España: KPMG. Obtenido de <https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2222/Villano-Gamboa-Roy.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
21. Medina, W. (2017) en su investigación titulada “Gestión humana y bienestar laboral en la I.E. Machu Picchu, Canto Grande-Lima, 2017”
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7493/Medina_CW_F.pdf?sequence=1&isAllowed=y
22. Mejía, F., & Pupo, A. (2017). Análisis del bienestar laboral de los asesores de servicios de la empresa de telefonía celular Tigo en Cartagena de indias (tesis de pregrado). Universidad de Cartagena. Cartagena, Colombia.
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/bitstream/handle/11227/5555/Proyecto%20de%20grado.pdf?sequence=1>
23. Mendoza, A. (2017). Bienestar Laboral y conflictos laborales en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC). Lima. 2016. Universidad César Vallejo, Lima.

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6593/Mendonza_PA_M.pdf?sequence=1&isAllowed=

24. Morales (2016) en la tesis “Influencia del Liderazgo Directivo en el Clima Organizacional en Salas Cunas de la Región Metropolitana

[file:///C:/Users/smuno/Downloads/Morales%20Saavedra Evelyn%20Alejandra%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/smuno/Downloads/Morales%20Saavedra_Evelyn%20Alejandra%20(1).pdf)

25. Moreira (2018) en la tesis “El clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior (IES) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador”.

[EL clima organizacional y su influencia en la productividad laboral en las Instituciones de Educación Superior \(IES\) públicas de la provincia de Manabí-Ecuador \(unmsm.edu.pe\)](http://unmsm.edu.pe)

26. Mowday, R., Steers, R., Porter, L. (1979): “The measurement of Organizational Commitment”. Journal of Vocational Behavior, Nº 14, pág. 224-247.

27. OCDE. (Agosto de 2019). OCDE. Recuperado el OCTUBRE de 2020, <https://www.oecd.org>

28. Ochoa, N. Sanchez Ch (2018) en su tesis Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los colaboradores de la empresa Minera OCIMIN SAC - Oyon 2017.

<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/4168/Ochoa%20y%20Snachez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

29. Ovalle (2018), en su tesis Rotación de personal y clima Organizacional, [Macario-Fredy.pdf \(url.edu.gt\)](http://url.edu.gt)

30. Paredes (2018) en su tesis “Análisis del clima laboral del personal administrativo según el modelo de Litwin y Stringer y las propuestas de mejora: caso Universidad La Salle año 2018

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8459/COMpaasz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

31. Pacheco (2017) en su tesis para optar el Grado Académico de Doctor en Gestión de Empresas, presenta su tesis doctoral denominada “Modelo de clima

- organizacional y su relación con el desempeño laboral en las PYMES hoteleras de Riobamba”.
- <https://industrial.unmsm.edu.pe/upg/archivos/TESIS2018/DOCTORADO/tesis7.pdf>
32. Pelaez (2021), en su tesis titulada “Gestión del bienestar social y su relación con la felicidad laboral de los colaboradores administrativos en una universidad privada de Trujillo- 2020
- https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/8459/1/REP_MADM_DURLY.PELAEZ_GESTI%c3%93N.BIENESTAR.SOCIAL.RELACI%c3%93N.FELICIDAD.LABORAL.COLABORADORES.ADMINISTRATIVOS.UNIVERSIDAD.PRIVADA.TRUJILLO.2020.pdf
33. Pérez, F. (2014). El Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores del MIES (Dirección Provincial Pichincha). (Tesis de Licenciatura). Universidad Central de Ecuador.
- <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3707/1/T-UCE-0007-180.pdf>
34. Portafolio. (2012, marzo 2). El bienestar laboral ayuda a retener y atraer talento.
- <http://www.portafolio.co/economia/el-bienestar-laboral-ayuda-retener-y-atraer-talento>.
35. REISE (2014) pag. 221 Teoría del Bienestar y el Óptimo de Pareto como Problemas Microeconómicos
- <https://revistacienciaseconomicas.unan.edu.ni/index.php/REICE/article/view/55>
36. Reyes, J. (2016) en su estudio titulado “Bienestar laboral en el personal nombrado y contratado del hospital Hermilio Valdizan, Lima 2016
- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8012/Reyes_SJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Salazar H. (2017) en su investigación titulada Plan de bienestar social y estrategias de retención de los operarios de cosecha, Fundo Cayalti, Chiclayo, 2021.

38. Túpac, I. (2017) en su investigación titulada “Bienestar Laboral en Personal Administrativo de la Empresa Inmobiliaria Swiss Capitals Group SAC de Lima, 2017”,

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2658/TRAB.SUF.PROF.Indira%20T%c3%bapac%20Yupanqui%20Ram%c3%adrez.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

39. Vanegas L. (2018) Maestría El bienestar laboral en funcionarios del sector público, análisis y propuesta de intervención. Caso trabajadores del servicio de alcantarillado de la EAB-ESP.

<https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/3a470fee-c160-4267-8cd9-235d74dc47cd/content>

40. Velásquez Peralta, N. (2015). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. Lima: In Crescendo. Institucional, 77-85.

41. Waida, M. (13 de Agosto de 2019). Wrike. Obtenido de <https://www.wrike.com/es/blog/compromiso-de-los-empleados-productividad-retencio/>

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

VISTO:

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. EAF, 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 JESSENA 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 TEXTINA DEL DISTRITO DEL CALLAO, AÑO 2022"
14	SOLORZANO RICALDI 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	- BERNIA 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 ATENCIÓN 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. Diosés Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Autorización para la recolección de datos

Av. Dos de Mayo 382
San Isidro Lima

T 619 1200
atencionplidlanta@pandero.com.pe

www.pandero.com.pe

Pandero

AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

LIMA, 21 DE DICIEMBRE DEL 2022

JULIO CARRASCO TAVARA

Gerente Central de Administración y Finanzas

Apoderado de la Empresa Pandero S.A EAFC.

Por el presente documento, yo Julio Ernesto Carrasco Távora, Apoderado de la empresa Pandero S.A EAFC, autorizo a las bachilleres Sandra Lisseth Muñoz Pretel identificada con DNI N° 40838702 y Mariela Endalicia Quispe Luján identificadas con DNI N° 70102681, estudiantes de la escuela profesional de Trabajo Social de la Universidad Señor de Sipán, para que en mi nombre y representación puedan recoger la información de la empresa que represento a fin que puedan desarrollar su Tesis y obtener el Título Profesional referente a la investigación denominada:

BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PANDERO S.A EAFC, LIMA 2022"

El uso de dicha información que conforma la investigación será exclusivamente para uso académico.


PANDERO S.A. EAFC
Julio Carrasco Távora
Apoderado

ANEXO:

- Se adjunta lista de los 169 colaboradores.

Anexo 3

N°	NOMBRES	DNI	CARGO
1	AGUILAR GARCIA ROSA INES	10326030	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
2	ALIAGA TANTAVILCA PATRICIA	47721211	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
3	ALONCIO GONZALES OMAR ALFREDO	71434014	AUXILIAR DE ARCHIVO
4	ALTAMIRANO LUNA MAGALI ANTONIETA	41446926	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
5	ALVAREZ RENGIFO MARIO DANIEL	42223728	AUXILIAR OPERATIVO DE LOGISTICA
6	ALZAMORA VENEGAS IVETTE SELENE	46324687	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
7	ANCHIVILCA SANCHEZ MILTON ENRIQUE	08424315	AUXILIAR OPERATIVO DE LOGISTICA
8	ANGELES NECIOSUP LUISA STEPHANIE	46528012	ASISTENTE DE TESORERIA
9	ANGLAS CRISPIN ROXANA JULIA	44970307	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
10	APESTEGUI QUIROZ DIEGO MANUEL WILLIAM	71834311	ASISTENTE DE TESORERIA
11	BALDOCEDA HERMOZA FRIDA FERNANDA	76423042	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
12	BARRERA GUILLEN KAROLYNE ALEJANDRA	75511494	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
13	BARRIOS RAMIREZ MARITZA JENNY	10663846	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
14	BENDEZU ABREGU MONICA SUSANA	10774598	ASISTENTE DE TESORERIA
15	BENITES CARAZA LAURA HELEN	40155815	EJECUTIVO (A) DE FIDELIZACION
16	BERNAOLA RAMOS RENATO OSWALDO	72035646	AUXILIAR DE ENTREGAS
17	BRAVO TAVARA NARCISO JOSE	42526162	AUXILIAR DE ARCHIVO
18	BREÑA HEMERYTH VANIA ALAIS	71434518	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
19	BUITRON QUISPE ROSA SOFIA	40687835	ASISTENTE DE LOGISTICA
20	BURGA IBARRA ROBERTO CARLOS ERNESTO	42109181	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
21	BURGOS SILVA YULI ELIZABETH	46541943	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
22	BUSTOS YMAN FELIPE SEBASTIAN	73314249	ASISTENTE AUDITORIA INTERNA
23	CABRERA HUAPAYA EDDY JESUS	41090517	ANALISTA DESARROLLO DE SOFTWARE
24	CALDERON CASTILLO MARIA FABIOLA	06654232	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
25	CAMONES ANAYA YAQUELI MARGOT	44899472	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
26	CAMPOS JARA STEFANY MARIBEL	76598180	FUNCIONARIO(A) DE INVERSIONES INMOBILIARIAS
27	CANEPA CHAVEZ ANGIE STEPHANI	44396675	FUNCIONARIO(A) DE INVERSIONES INMOBILIARIAS
28	CARDENAS CHAVEZ JANNET LILIANA	45422036	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
29	CARHUAMACA CHARDIN BENJAMIN	45922767	AUXILIAR DE ARCHIVO
30	CARRANZA BUSTAMANTE WALTER RICARDO	48046108	ANALISTA SENIOR DE ADMINISTRACION DE DATOS
31	CARRASCO TAVARA JULIO ERNESTO	10793239	GERENTE CENTRAL DE ADMINISTRACION Y FINANZAS
32	CASTILLO HERNANDEZ DUBER ELIAS	09692584	AUXILIAR DE ASAMBLEA
33	CASTILLO PACHECO WILBER HUGO	09663983	ASISTENTE DE LOGISTICA VEHICULAR
34	CASTILLO ROIG KIARA	74137651	ASISTENTE AUDITORIA INTERNA
35	CASTRO CURAY JOSEPH	46259974	FUNCIONARIO (A) DE VENTA DE VEHICULOS
36	CERVANTES FLORES MERCY ANTUANETT	72452723	ASISTENTE GESTION DESEMPEÑO
37	CHANCHA HUARCAYA CECILIA KARINA	71490559	ASISTENTE DE TESORERIA
38	CHANGANAQUI VERANO THALIA FIORELLA	75466444	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
39	CHAVEZ ALPACA DANIELA JOSELYNE	72192154	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
40	CHAVEZ FERNANDEZ NICOLE ANDREA	76372760	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
41	CHUMPITAZ ZACARIAS FIORELLA ZENAIDA	44501331	EJECUTIVO (A) DE FIDELIZACION
42	CHURAMPI MICHUE JULIA PATRICIA	47926111	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO



 PANDERO S.A. EAFIC

 Julio Carrasco Távora

 Apoderado

43	CLAVIJO MANUTTUPA ELIAQUIN	75015118	ANALISTA DESARROLLO DE SOFTWARE
44	COLMENARES CANALES JANINE	10734185	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
45	CORDOVA ROJAS JAMES CRISTOPHER	41723260	ASISTENTE DE LOGISTICA
46	CORONADO RAMIREZ MARIA DEL PILAR	47250491	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
47	COSVALENTE GAMARRA JUAN CARLOS	44284334	ASISTENTE DE LOGISTICA VEHICULAR
48	CRISOLOGO CARRASCO JESUS	33586989	AUXILIAR OPERATIVO DE GERENCIA GENERAL
49	CUADROS CENCIA CRISTHIAN MICHAEL	44947117	AUXILIAR OPERATIVO DE LOGISTICA
50	CURACA IGREDA FELIX ANTONIO	70477270	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
51	DELGADO MOLINA ANTHONY JOSEPH	46741657	AUXILIAR ADMINISTRATIVO
52	DIAZ PAUCAR KLISMAN SAMIR	72516671	ANALISTA DE ADMINISTRACION DE DATOS
53	DIAZ PICHILINGUE FELIX WILLIAM	70032868	AUXILIAR OPERATIVO DE CONTROL CALIDAD
54	DIAZ PONCE FIORELLA GUADALUPE	73299906	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
55	DIAZ RODRIGUEZ HENRY ISMAEL	10863239	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
56	DIAZ SARAVIA VICTOR ANGEL GABRIEL	72660610	ANALISTA DESARROLLO DE SOFTWARE
57	DUEÑAS BERNAL JAIME CESAR	41989423	ASISTENTE DE ADMINISTRACION DE PERSONAL
58	DURAND ALLISON CAROLINA ESTEFANIA	76612189	EJECUTIVO(A) DE ASAMBLEA
59	ESPADIN MONTES JUANA FLORENTINA	15727348	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
60	ESTELA RODRIGUEZ SCARLETH SHEYLLA	40799499	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
61	ESTRADA VALDERRAMA ALVARO ANTONIO	71283141	ASISTENTE DE ADMINISTRACIÓN DE DATOS
62	FALEN JIMENEZ MAYRA ALEJANDRA	45800511	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
63	FLORES ROMERO FABIOLA	44842134	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
64	FLORES SANCHEZ DANIEL MARTIN	42716722	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
65	FOSTER YAÑEZ TIFFANY	46142691	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
66	FUENTES MURILLO JOSELYN SARA	47379790	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
67	GALLARDO LLERENA AMELIA FRANCISCA	09890012	EJECUTIVO (A) DE AREA
68	GARCIA MOSILOT NANCY DEL PILAR	42764937	AUXILIAR DE CONTABILIDAD DE TRADE MARKETING
69	GARCIA RUIZ OSCAR MIGUEL	44534756	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
70	GARCIA ZAPATA JACKELINE VIVIANA	46141810	SECRETARIA DE GERENCIA VENTAS
71	GONZALES DIOSES ERICK	42143870	ASISTENTE DE LOGISTICA
72	GONZALES FIERRO DE OLIVA ANA SOFIA	46883335	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
73	GONZALES VELAPATIÑO GUISELA MERLI	08694190	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
74	GOYCOCHEA PRECIADO JONATHAN DAVY	41267005	AUXILIAR DE RECUPEROS
75	GUTIERREZ FLORES CLAUDIA ELIZABETH	77378709	AUXILIAR DE CONTABILIDAD
76	GUTIERREZ RIVERA ENRIQUETA PAMELA	72641351	ASISTENTE DE ADMINISTRACION DE PERSONAL
77	GUTIERREZ VERA LUCIA LORENA	41074062	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
78	GUZMAN DIEZ CANSECO CINDY ANDREA	46056703	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
79	HAYTARA DIAZ ALEXANDER KAROL	46356726	AUXILIAR DE ARCHIVO
80	HERRERA GOVEA FABRICIO GUILLERMO	71743716	EJECUTIVO (A) DE VENTA DE VEHICULOS
81	HUAMANI MENACHO LADY ELIZABETH	46627984	EJECUTIVO (A) DE FIDELIZACION
82	HUAPAYA TAPE MERCEDES OTILIA	45281320	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
83	JANAMPA JARA VLADIMIR	41510178	EJECUTIVO (A) DE VENTAS Y FIDELIZACION
84	JARAMILLO VELAYARSE LEIDY GRACE DEL PILAR	43855694	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
85	JAUREGUI GUZMAN JULIO CESAR	41983814	AUXILIAR OPERATIVO DE LOGISTICA
86	JIMENEZ BRAVO PAMELA CAROLINA	10867730	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
87	JIMENEZ CRUZ GUISELA	03892297	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ



 PANDERO S.A. EAFIC

 Julio Carrasco Tavera

 Apoderado

88	JORDAN LEON DIEGO FERNANDO	72050538	ASISTENTE ASESORIA LEGAL
89	LAUREANO VARILLAS CINDY JESSYCA	46329416	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
90	LINARES LINARES VERONICA	40849845	SECRETARIA DE GERENCIA VENTAS
91	LOPEZ CHAVEZ RUBEN ABEL	43199186	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
92	LOPEZ ORCHARD ANABELEN	46200701	ANALISTA DE APRENDIZAJE Y CULTURA
93	LUNA BEJARANO JESSICA DENISSE	72749940	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
94	MARROU MONTES RENATO EDUARDO FELIPE	45753558	ASISTENTE DE TESORERIA
95	MARTINEZ GONGORA JENNY AIDA	40505876	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
96	MELLENDEZ HUAMAN PAMELA ESTEFANI	47344162	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
97	MERA SANCHEZ IVETTE JOANA	42146915	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
98	MEZA ESPINOLA VICTORIA REGINA	46161246	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
99	MIRANDA MEL VICTORIA ELIZABETH	07620691	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
100	MONTALVA MEJIA ALEJANDRO JUAN	07922803	ASISTENTE DE LOGISTICA VEHICULAR
101	MONTALVO HIROYASU NANCY ALEJANDRA	73018364	ANALISTA DE BIENESTAR SOCIAL
102	MORALES JANAMPA NINKOVSKI	73993301	ANALISTA DESARROLLO DE SOFTWARE
103	MORETO FEBRE HECDAR SANTOS	46837147	AUXILIAR DE ASAMBLEA
104	MUÑOZ PRETEL SANDRA LISSETH	40838702	AUXILIAR DE ADMINISTRACION DE PERSONAL
105	MURILLO ROJAS RONALD	44210124	EJECUTIVO (A) DE VENTAS Y FIDELIZACION
106	ÑAUPARI ALMONACID WILDER LESMILER	10755280	AUXILIAR OPERATIVO LOGISTICA VEHICULAR
107	NAVARRO ALONSO ROSA MARIA	10505917	CAPACITADOR (A)
108	NOLASCO HOPKINS LISSETTE MILAGROS	45804378	FUNCIONARIO(A) DE INVERSIONES INMOBILIARIAS
109	OLAECHEA PEÑA GUILLERMO MARIN	70350359	CAPACITADOR (A)
110	OLARTE VIVAS CARMEN DEL PILAR	09644539	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
111	ONETO CASSANO DE GARRIDO CAROLA MONICA MARTINA	07202151	SECRETARIA DE GERENCIA GENERAL
112	PACHAS QUIROZ FRANCYS SILVIA	44778593	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
113	PADILLA FLORES LUIS CHRISTIAN	41192387	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
114	PAIMA PACAYA JOEL	61505297	AUXILIAR DE ENTREGAS
115	PALACIOS JACINTO LUIS JEAN PIERRE	74919461	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
116	PALOMINO MAGUIÑA ROCIO MILAGROS	75372092	EJECUTIVO (A) DE VENTAS Y FIDELIZACION
117	PATIÑO QUISPE FRANCO RODRIGO	74727122	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
118	PERALTA RIVERA BENITO VICENTE	21262657	AUXILIAR OPERATIVO DE LOGISTICA
119	PEREZ TACANGA ANA CRISTINA	43775489	ANALISTA DE SELECCION E INDUCCION
120	PEREZ VALDIVIA EDGARD JUNIOR	44302764	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
121	PORTILLO ROJAS JHONATAN VICTOR	72452280	AUXILIAR OPERATIVO LOGISTICA VEHICULAR
122	PORTOCARRERO SALAZAR SARA	40962763	AUXILIAR DE ARCHIVO
123	QUIROZ GARATE KARLA ALEXANDRA	73080638	FUNCIONARIO(A) DE GARANTIA INMOBILIARIA
124	QUISPE QUILIANO DALIA OSHIN ALEJANDRA	72470033	EJECUTIVO (A) DE RECUPEROS
125	RAMIREZ GARCIA LUIS ENRIQUE	48366154	ASISTENTE DE QUEJAS Y RECLAMOS
126	RAMOS ALARCON DANIEL ALBERTO	72674671	ASISTENTE DE LOGISTICA VEHICULAR
127	RAMOS CAHUANA DAVID WILFREDO	41657623	ASISTENTE DE LOGISTICA
128	RATACHI AGUILAR KART HERBERT KENYA	46417186	ASISTENTE DE RECUPEROS
129	REVILLA RAMOS VICTOR MOISES	10863553	ASISTENTE DE LOGISTICA
130	REY DE CASTRO LUJAN RIPOLL TATIANA	08888629	AUXILIAR DE RECEPCION
131	RODRIGUEZ ANGULO ELIZABETH	10451735	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
132	RODRIGUEZ AVILA ANDREA TAMARA	47954078	SECRETARIA DE GERENCIA VENTAS



 PANDERO S.A. EAFIC

 Julio Carrasco Tavera

 Apoderado

133	RODRIGUEZ CHAVEZ JUAN ERNESTO	70091062	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
134	ROGGERO FERNANDEZ SUSANA	41591326	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
135	ROJAS NUÑEZ ERIKA BEATRIZ	42288832	SECRETARIA DE GERENCIA VENTAS
136	ROJAS TRUJILLO ADELA VICTORIA	46613336	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
137	ROMERO GONZALES GLORIA LOURDES	08584289	ASISTENTE GERENCIA DE OPERACIONES
138	ROYLE ROMERO CEDEL	25617218	SECRETARIA DE GERENCIA
139	RUIZ IZAGUIRRE JOSE MANUEL	46474772	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
140	SALAZAR ISA JORGE ENRIQUE	71451580	ASISTENTE AUDITORIA INTERNA
141	SAMPEDRANO TALAVERANO ENRIQUE	70496474	AUXILIAR OPERATIVO LOGISTICA VEHICULAR
142	SANCHEZ GRANDES MILAGROS STEFANNY	46699685	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
143	SANCHEZ MEDRANO FERNANDO	41031110	FUNCIONARIO (A) DE VENTA DE ACCESORIOS
144	SANCHEZ RODAS JUAN GABRIEL	41974075	AUXILIAR DE ENTREGAS
145	SANCHEZ RUIZ MIGUEL ANTHONY	76569629	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
146	SANCHEZ TORREY PAMELA ADRIANA LUCIA	74408395	ASISTENTE DE LOGISTICA VEHICULAR
147	SANDOVAL RAMOS MELISSA	48362375	AUXILIAR DE CONTABILIDAD
148	SANTA MARIA MAS DEBORA LUCIA	75013278	ASISTENTE DE COMUNICACIONES
149	SARMIENTO ZAVALA LUIS ALBERTO	41705776	EJECUTIVO (A) DE VENTA DE VEHICULOS
150	SHIELL MENDEZ CARMEN ELIZABETH	41077180	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
151	SOTOMAYOR PEREZ DANIEL ANDRE	43001199	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
152	SOVERO CUBILLAS JESUS HENRY	46832210	AUXILIAR DE CONTABILIDAD
153	STUCCHI RODRIGUEZ GIORGIO	72773588	FUNCIONARIO(A) DE CRÉDITOS
154	SUAREZ GONZA KAREN LISSETTE	74915940	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
155	SULLCAPUMA SAYAGO EDWIN GABRIEL	70985431	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
156	TANGO PAREDES YESENIA ISABEL	70190188	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
157	TOLEDO DIAZ GREGORY	09927783	EJECUTIVO (A) DE AREA
158	URIBE FIGUEROA FERNANDO JESUS	72734182	ANALISTA SENIOR DE MARKETING DIGITAL
159	VALDEZ JULCA SUSANA YESSENIA	41778833	SECRETARIA DE GERENCIA VENTAS
160	VARGAS ESPINO ALBERTO JAIME	41664182	EJECUTIVO(A) DE REACTIVACION DE CONTRATO
161	VARGAS RIOS KAROL JAZMIN	44004564	FUNCIONARIO(A) AUTOMOTRIZ
162	VARGAS MACHUCA FERNANDEZ MELISSA ALESSANDRA	43880355	SECRETARIA DE GERENCIA VENTAS
163	VASQUEZ GOMEZ JOSSELYN GABRIELA	72978379	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
164	VELIZ CARRANZA GIULIANA GISELLA	42556778	ASISTENTE DE RECUPEROS
165	VERGARA MEDINA HECTOR NEIL	25569601	FUNCIONARIO DE CONTROL INTERNO
166	VILLACORTA CALCINA VICTOR AUGUSTO	45164097	FUNCIONARIO(A) DE SERVICIOS Y VENTAS
167	XXX VELASQUEZ JUAN JOSE	06760597	AUXILIAR OPERATIVO ATENCION AL CLIENTE FUNCIONARIO(A) DE SERVICIO Y VENTAS DE INMUEBLES
168	YURIMUCHA CAPILLO JOSELYN KELLY	47993793	
169	ZELADA VALLEJOS LUIS KEVIN DAVID	70870989	AUXILIAR OPERATIVO LOGISTICA VEHICULAR


 PANDERO S.A. EAFIC
 Julio Carrasco Tavera
 Apoderado

Instrumentos de recolección de datos

Señores colaboradores de la empresa Panderero SA.:

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada "BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PANDERO S.A EAFC, LIMA 2022" por lo que se solicita su apoyo en responder estos cuestionarios 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.

Indicaciones:

Recuerde que no existen respuestas correctas ni imperfectas

Debe responder todas las preguntas del cuestionario a continuación

Si tiene duda sobre alguna respuesta, responda tal cual es su apreciación en este momento, marcando con un aspa sobre la opción que perciba adecuada.



ENCUESTA DE BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL

* Datos del Evaluado:

Género:	Edad:
Puesto:	Tiempo de Servicio:

Para los enunciados que se detalla, marcar con una X en el recuadro de cada enunciado la opción de respuesta que más refleje la percepción que usted tiene de su contexto laboral.

Nota: Solo puede marcar una respuesta por enunciado.

BIENESTAR SOCIAL

BIENESTAR

	Formulaciones	Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
1	¿Considero tener las mismas oportunidades de desarrollo que mis compañero(a)s?					

2	¿Practico, comunico y comparto la cultura de Equidad de género desarrollada en la organización?					
3	¿Me siento respetado(a) como trabajador(a) y persona en Panderero?					
4	¿Las opiniones de hombres y mujeres son valoradas por igual en las reuniones de trabajo?					
5	¿Dispones de los materiales o equipos que necesitas para desempeñar bien tu trabajo?					
6	¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?					
7	¿Recibes información y/o capacitación sobre trabajo en equipo y liderazgo?					
8	¿La empresa te brinda capacitaciones necesarias para el desarrollo de tus funciones?					

CALIDAD DE VIDA

	Formulaciones	Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
9	¿El Programa de Salud que brinda la empresa es adecuado?					
10	¿Este trabajo me permite equilibrar mi vida laboral y personal (familiar)?					
11	¿Consideras que las charlas informativas te ayudan a prevenir enfermedades?					
12	¿La empresa se preocupa de que mi lugar de trabajo sea psicológica y emocionalmente saludable para trabajar?					
13	¿La seguridad y salud de los trabajadores son una prioridad en la empresa?					
14	¿Una prioridad del jefe es nuestra seguridad y salud?					

15	¿El servicio de seguridad en su centro de trabajo es adecuado?					
16	¿Recibo periódicamente charlas y cursos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo?					

NIVEL DE PROSPERIDAD

	Formulaciones	Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
17	¿Se reconoce tu esfuerzo en el trabajo más de las horas reglamentarias?					
18	¿Celebran eventos especiales ya sea de manera remota o presencial?					
19	¿Cuándo ingresas a la empresa se te hace sentir bienvenido?					
20	¿Cuándo las personas cambian de función o de área de trabajo, se les hace sentir bienvenidos?					
21	¿Estoy orgulloso de trabajar en esta empresa?					
22	¿En esta empresa me siento como en familia?					
23	¿Te sientes parte integrante de esta empresa?					
24	¿Esta empresa se merece mi lealtad?					

CLIMA LABORAL

ESTADO DE ANIMO

	Formulaciones	Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
25	¿Te brindan reconocimiento especial al buen desempeño laboral?					

26	¿Tienes la oportunidad de crecer profesionalmente y hacer línea de carrera?					
27	¿En la empresa se preocupan por mi desarrollo personal?					
28	¿Tu trabajo tiene objetivos o metas claras?					
29	Las tareas que hace ¿te parecen importantes?					
30	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?					

CONDICIONES FISICAS

	Formulaciones	Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
31	¿La ventilación artificial es adecuada para mi área de trabajo?					
32	¿La iluminación en mi espacio de trabajo es la adecuada?					
33	¿El entorno físico y el espacio de que dispone en tu lugar de trabajo es el adecuado?					
34	¿Cuándo trabajo desde casa, tengo un horario definido para empezar y terminar mis labores?					
35	¿Tengo la libertad de realizar cambios en mi puesto de trabajo si el fin es el de mejorar?					
36	¿La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo es adecuado?					

LIDERAZGO

Formulaciones	Nunca	A veces	Regularmente	Casi siempre	Siempre
---------------	-------	---------	--------------	--------------	---------

37	¿Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo adecuado?					
38	Cuando veo lo que logramos, ¿me siento orgulloso?					
39	¿Siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?					
40	¿Los objetivos están claramente establecidos en el equipo de trabajo?					
41	Tus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?					
42	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					

¡¡ Muchas Gracias por participar!!

Validación de los instrumentos

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		JULIO ERNESTO CARRASCO TÁVARA
2.	PROFESIÓN	ECONOMISTA
	ESPECIALIDAD	GERENCIA GENERAL
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	50 AÑOS
	CARGO	GERENTE CENTRAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Mariela Endalicia Quispe Lujan
		Sandra Lisseth Muñoz Pretel
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ETS
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada "BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PANDERO S.A EAFC, LIMA 2022".

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 POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento Pregunta 1 ¿Considero tener las mismas oportunidades de desarrollo que mis compañero(a)s? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento Pregunta 2 ¿Practico, comunico y comparto la cultura de Equidad de género desarrollada en la organización? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento Pregunta 3 ¿Me siento respetado(a) como trabajador(a) y persona en Panderó? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS:
04	Pregunta del instrumento Pregunta 4 ¿Las opiniones de hombres y mujeres son valoradas por igual en las reuniones de trabajo? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS:
05	Pregunta del instrumento Pregunta 5 ¿Dispones de los materiales o equipos que necesitas para desempeñar bien tu trabajo? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS:

06	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 6</p> <p>¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 7</p> <p>¿Recibes información y/o capacitación sobre trabajo en equipo y liderazgo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 8</p> <p>¿La empresa te brinda capacitaciones necesarias para el desarrollo de tus funciones?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 9</p> <p>¿El Programa de Salud que brinda la empresa es adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 10</p> <p>¿Este trabajo me permite equilibrar mi vida laboral y personal (familiar)?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 11</p> <p>¿Consideras que las charlas informativas te ayudan a prevenir enfermedades?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

12	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 12</p> <p>¿La empresa se preocupa de que mi lugar de trabajo actual sea psicológica y emocionalmente saludable para trabajar?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 13</p> <p>¿La seguridad y salud de los trabajadores son una prioridad en la empresa?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 14</p> <p>¿Una prioridad del jefe es nuestra seguridad y salud?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 15</p> <p>¿El servicio de seguridad en su centro de trabajo es adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 16</p> <p>¿Recibo periódicamente charlas y cursos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 17</p> <p>¿Se reconoce tu esfuerzo en el trabajo más de las horas reglamentarias?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Siempre y cuando haya aprobación.</p>

12	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 12</p> <p>¿La empresa se preocupa de que mi lugar de trabajo actual sea psicológica y emocionalmente saludable para trabajar.</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 13</p> <p>¿La seguridad y salud de los trabajadores son una prioridad en la empresa?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 14</p> <p>¿Una prioridad del jefe es nuestra seguridad y salud?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 15</p> <p>¿El servicio de seguridad en su centro de trabajo es adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 16</p> <p>¿Recibo periódicamente charlas y cursos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 17</p> <p>¿Se reconoce tu esfuerzo en el trabajo más de las horas reglamentarias?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>Siempre y cuando haya aprobación.</p>

18	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 18</p> <p>¿Celebran eventos especiales ya sea de manera remota o presencial?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
19	<p>Pregunta del instrumento:</p> <p>Pregunta 19</p> <p>¿Cuándo ingresas a la organización se te hace sentir bienvenido?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
20	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 20</p> <p>¿Cuándo las personas cambian de función o de área de trabajo, se les hace sentir bienvenido?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 21</p> <p>¿Estoy orgulloso de trabajar en esta empresa?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 22</p> <p>¿En esta empresa me siento como en familia?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 23</p> <p>¿Me siento parte integrante de esta empresa?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

24	Pregunta del instrumento Pregunta 24 ¿Esta empresa se merece mi lealtad? Escala de medición tipo Likert	A(X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D ()
6. COMENTARIOS GENERALES Con respecto al nivel de validación alcanzado, se concluye que el cuestionario 01 de la variable 01, se encuentra en calidad de aprobado.		
7. OBSERVACIONES		



JULIO CARRASCO TÁVARA
 Gerente Central
 de Administración y Finanzas

Juez Experto

Julio Ernesto Carrasco Távora

DNI N° 10793239

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		JULIO ERNESTO CARRASCO TÁVARA
2.	PROFESIÓN	ECONOMISTA
	ESPECIALIDAD	GERENCIA GENERAL
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	50 AÑOS
	CARGO	GERENTE CENTRAL DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Mariela Endalicia Quispe Lujan
		Sandra Lisseth Muñoz Pretel
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ETS
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada "BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PANDERO S.A EAFI, LIMA 2022".

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 POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO
25	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 25</p> <p>¿Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p> <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
26	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 26</p> <p>¿Me dan la oportunidad de crecer profesionalmente y hacer línea de carrera?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p> <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
27	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 27</p> <p>¿En la empresa se preocupan por mi desarrollo personal?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p> <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
28	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 28</p> <p>¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p> <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
29	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 29</p> <p>Las tareas que hace ¿Le parecen importantes?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p> <p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

30	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 30</p> <p>¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
31	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 31</p> <p>¿La ventilación artificial es adecuada para mi área de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
32	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 32</p> <p>¿La iluminación en mi espacio de trabajo es la adecuada?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
33	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 33</p> <p>¿El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo es el adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
34	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 34</p> <p>¿Cuando trabajo desde casa, tengo un horario definido para empezar y terminar mis labores?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
35	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 35</p> <p>¿Tengo la libertad de realizar cambios en mi puesto de trabajo si el fin es el de mejorar?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

36	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 36</p> <p>¿La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo es adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
37	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 37</p> <p>¿Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
38	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 38</p> <p>Cuando veo lo que logramos, ¿me siento orgulloso?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
39	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 39</p> <p>¿Siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
40	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 40</p> <p>¿Los objetivos están claramente establecidos en el equipo de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
41	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 41</p> <p>Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

42	Pregunta del instrumento Pregunta 42 Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D():
6. COMENTARIOS GENERALES Con respecto al nivel de validación alcanzado, se concluye que el cuestionario 02 de la variable 02, se encuentra en calidad de aprobado.		
7. OBSERVACIONES		



JULIO CARRASCO TÁVARA
 Gerente Central
 de Administración y Finanzas

Juez Experto

Julio Ernesto Carrasco Távora

DNI N° 10793239

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		DIEGO TEOFILO PALIÁN LÓPEZ
2.	PROFESIÓN	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
	ESPECIALIDAD	MBA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	BRAND FINANCE SUPERVISOR FLUS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Mariela Endalicia Quispe Lujan Sandra Lisseth Muñoz Pretel
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ETS
4. INSTRUMENTO EVALUADO		<ul style="list-style-type: none"> 1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada "BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PANDERO S.A EAFC, LIMA 2022".

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 POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento Pregunta 1 ¿Considero tener las mismas oportunidades de desarrollo que mis compañero(a)s? Escala de medición tipo Likert	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento Pregunta 2 ¿Practico, comunico y comparto la cultura de Equidad de género desarrollada en la organización? Escala de medición tipo Likert	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento Pregunta 3 ¿Me siento respetado(a) como trabajador(a) y persona en Panderero? Escala de medición tipo Likert	A (X) D () SUGERENCIAS:
04	Pregunta del instrumento Pregunta 4 ¿Las opiniones de hombres y mujeres son valoradas por igual en las reuniones de trabajo? Escala de medición tipo Likert	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	Pregunta del instrumento Pregunta 5 ¿Dispones de los materiales o equipos que necesitas para desempeñar bien tu trabajo? Escala de medición tipo Likert	A (X) D () SUGERENCIAS:

06	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 6</p> <p>¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 7</p> <p>¿Recibes información y/o capacitación sobre trabajo en equipo y liderazgo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 8</p> <p>¿La empresa te brinda capacitaciones necesarias para el desarrollo de tus funciones?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 9</p> <p>¿El Programa de Salud que brinda la empresa es adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 10</p> <p>¿Este trabajo me permite equilibrar mi vida laboral y personal (familiar)?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 11</p> <p>¿Consideras que las charlas informativas te ayudan a prevenir enfermedades?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

12	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 12</p> <p>¿Aquí se celebran eventos especiales ya sea de manera remota o presencial?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 13</p> <p>¿La seguridad y salud de los trabajadores son una prioridad en la empresa?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
14	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 14</p> <p>¿Una prioridad del jefe es nuestra seguridad y salud?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 15</p> <p>¿El servicio de seguridad en su centro de trabajo es adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 16</p> <p>¿Recibo periódicamente charlas y cursos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 17</p> <p>¿Se reconoce tu esfuerzo en el trabajo más de las horas reglamentarias?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

18	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 18</p> <p>¿Celebran eventos especiales ya sea de manera remota o presencial?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
19	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 19</p> <p>¿Cuándo ingresas a la organización se te hace sentir bienvenido?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
20	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 20</p> <p>¿Cuándo las personas cambian de función o de área de trabajo, se les hace sentir bienvenido?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 21</p> <p>¿Estoy orgulloso de trabajar en esta empresa?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 22</p> <p>¿En esta empresa me siento como en familia?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 23</p> <p>¿Me siento parte integrante de esta empresa?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

24	Pregunta del instrumento Pregunta 24 ¿Esta empresa se merece mi lealtad? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



Juez Experto

DIEGO TEOFILO PALIÁN LÓPEZ

DNI N° 41489868

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		DIEGO TEOFILO PALIÁN LÓPEZ
2.	PROFESIÓN	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
	ESPECIALIDAD	MBA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	BRAND FINANCE SUPERVISOR FLUS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Mariela Endalicia Quispe Lujan
		Sandra Lisseth Muñoz Pretel
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ETS
4. INSTRUMENTO EVALUADO		5. Entrevista () 6. Cuestionario (X) 7. Lista de Cotejo () 8. Diario de campo ()

5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada “BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PANDERO S.A EAFC, LIMA 2022”.	
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 POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
25	Pregunta del instrumento Pregunta 25 ¿Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral? Escala de medición tipo Likert	A (X) D () SUGERENCIAS:
26	Pregunta del instrumento Pregunta 26 ¿Me dan la oportunidad de crecer profesionalmente y hacer línea de carrera? Escala de medición tipo Likert	A (X) D () SUGERENCIAS:
27	Pregunta del instrumento Pregunta 27 ¿En la empresa se preocupan por mi desarrollo personal? Escala de medición tipo Likert	A (X) D () SUGERENCIAS:
28	Pregunta del instrumento Pregunta 28	A (X) D ()

	<p>¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	SUGERENCIAS:
29	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 29</p> <p>Las tareas que hace ¿Le parecen importantes?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

30	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 30</p> <p>¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
31	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 31</p> <p>¿La ventilación artificial es adecuada para mi área de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
32	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 32</p> <p>¿La iluminación en mi espacio de trabajo es la adecuada?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
33	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 33</p> <p>¿El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo es el adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

34	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 34</p> <p>¿Cuando trabajo desde casa, tengo un horario definido para empezar y terminar mis labores?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
35	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 35</p> <p>¿Tengo la libertad de realizar cambios en mi puesto de trabajo si el fin es el de mejorar?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
36	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 36</p> <p>¿La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo es adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
37	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 37</p> <p>¿Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
38	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 38</p> <p>Cuando veo lo que logramos, ¿me siento orgulloso?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
39	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 39</p> <p>¿Siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

40	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 40</p> <p>¿Los objetivos están claramente establecidos en el equipo de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
41	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 41</p> <p>Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
42	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 42</p> <p>Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D():
6. COMENTARIOS GENERALES		
7. OBSERVACIONES		



Juez Experto

DIEGO TEOFILO PALIÁN LÓPEZ

DNI N° 41489868

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

8. NOMBRE DEL JUEZ		IVONNE CAROLINA MAURICIO CORNEJO
9.	PROFESIÓN	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
	ESPECIALIDAD	MBA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 AÑOS

	CARGO	JEFE DE PRODUCTO COMERCIAL
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
10. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Mariela Endalicia Quispe Lujan Sandra Lisseth Muñoz Pretel
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ETS
11. INSTRUMENTO EVALUADO		9. Entrevista () 10. Cuestionario (X) 11. Lista de Cotejo () 12. Diario de campo ()
12. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada "BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PANDERO S.A EAFC, LIMA 2022".

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 POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento Pregunta 1 ¿Considero tener las mismas oportunidades de desarrollo que mis compañero(a)s? Escala de medición tipo Likert	A (X) D () SUGERENCIAS:

02	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 2</p> <p>¿Practico, comunico y comparto la cultura de Equidad de género desarrollada en la organización?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 3</p> <p>¿Me siento respetado(a) como trabajador(a) y persona en Panderó?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 4</p> <p>¿Las opiniones de hombres y mujeres son valoradas por igual en las reuniones de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 5</p> <p>¿Dispones de los materiales o equipos que necesitas para desempeñar bien tu trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 6</p> <p>¿Tiene que trabajar muy rápido para entregar tareas solicitadas en poco tiempo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 7</p> <p>¿Recibes información y/o capacitación sobre trabajo en equipo y liderazgo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

08	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 8</p> <p>¿La empresa te brinda capacitaciones necesarias para el desarrollo de tus funciones?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
09	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 9</p> <p>¿El Programa de Salud que brinda la empresa es adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
10	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 10</p> <p>¿Este trabajo me permite equilibrar mi vida laboral y personal (familiar)?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
11	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 11</p> <p>¿Consideras que las charlas informativas te ayudan a prevenir enfermedades?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
12	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 12</p> <p>¿Aquí se celebran eventos especiales ya sea de manera remota o presencial?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
13	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 13</p> <p>¿La seguridad y salud de los trabajadores son una prioridad en la empresa?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

14	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 14</p> <p>¿Una prioridad del jefe es nuestra seguridad y salud?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
15	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 15</p> <p>¿El servicio de seguridad en su centro de trabajo es adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
16	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 16</p> <p>¿Recibo periódicamente charlas y cursos sobre Seguridad y Salud en el Trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
17	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 17</p> <p>¿Se reconoce tu esfuerzo en el trabajo más de las horas reglamentarias?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
18	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 18</p> <p>¿Celebran eventos especiales ya sea de manera remota o presencial?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
19	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 19</p> <p>¿Cuándo ingresas a la organización se te hace sentir bienvenido?</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	Escala de medición tipo Likert	
20	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 20</p> <p>¿Cuándo las personas cambian de función o de área de trabajo, se les hace sentir bienvenido?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
21	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 21</p> <p>¿Estoy orgulloso de trabajar en esta empresa?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
22	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 22</p> <p>¿En esta empresa me siento como en familia?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
23	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 23</p> <p>¿Me siento parte integrante de esta empresa?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
24	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 24</p> <p>¿Esta empresa se merece mi lealtad?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D():

13. COMENTARIOS GENERALES

14. OBSERVACIONES



Juez Experto

IVONNE CAROLINA MAURICIO CORNEJO

DNI N° 40489154

INSTRUMENTO DE VALIDACION NO EXPERIMENTAL POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		IVONNE CAROLINA MAURICIO CORNEJO
2.	PROFESIÓN	ADMINISTRADOR DE EMPRESAS
	ESPECIALIDAD	MBA
	GRADO ACADÉMICO	MAGISTER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	JEFE DE PRODUCTOR COMERCIAL
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Mariela Endalicia Quispe Lujan
		Sandra Lisseth Muñoz Pretel
3.2	ESCUELA PROFESIONAL O PROGRAMA DE POSTGRADO	ETS
4. INSTRUMENTO EVALUADO		13. Entrevista () 14. Cuestionario (X) 15. Lista de Cotejo () 16. Diario de campo ()
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para el desarrollo de la tesis titulada "BIENESTAR SOCIAL Y CLIMA LABORAL EN LOS COLABORADORES DEL AREA ADMINISTRATIVA DE LA EMPRESA PANDERO S.A EAFC, LIMA 2022".

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 POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N	DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
25	Pregunta del instrumento Pregunta 25 ¿Se brinda reconocimiento especial al buen desempeño laboral? Escala de medición tipo Likert	A (X) D () SUGERENCIAS:
26	Pregunta del instrumento Pregunta 26 ¿Me dan la oportunidad de crecer profesionalmente y hacer línea de carrera? Escala de medición tipo Likert	A (X) D () SUGERENCIAS:
27	Pregunta del instrumento Pregunta 27 ¿En la empresa se preocupan por mi desarrollo personal? Escala de medición tipo Likert	A (X) D () SUGERENCIAS:
28	Pregunta del instrumento Pregunta 28 ¿Su trabajo tiene objetivos o metas claras? Escala de medición tipo Likert	A (X) D () SUGERENCIAS:
29	Pregunta del instrumento Pregunta 29 Las tareas que hace ¿Le parecen importantes?	A (X) D () SUGERENCIAS:

	Escala de medición tipo Likert	
--	--------------------------------	--

30	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 30</p> <p>¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
31	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 31</p> <p>¿La ventilación artificial es adecuada para mi área de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
32	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 32</p> <p>¿La iluminación en mi espacio de trabajo es la adecuada?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
33	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 33</p> <p>¿El entorno físico y el espacio que dispone en su lugar de trabajo es el adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
34	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 34</p> <p>¿Cuando trabajo desde casa, tengo un horario definido para empezar y terminar mis labores?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

35	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 35</p> <p>¿Tengo la libertad de realizar cambios en mi puesto de trabajo si el fin es el de mejorar?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
36	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 36</p> <p>¿La disponibilidad de recursos tecnológicos en su lugar de trabajo es adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
37	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 37</p> <p>¿Recibo de mi jefe la información que necesito para hacer mi trabajo adecuado?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
38	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 38</p> <p>Cuando veo lo que logramos, ¿me siento orgulloso?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
39	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 39</p> <p>¿Siente usted que forma parte de un grupo o equipo de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
40	<p>Pregunta del instrumento</p> <p>Pregunta 40</p> <p>¿Los objetivos están claramente establecidos en el equipo de trabajo?</p> <p>Escala de medición tipo Likert</p>	<p>A(X) D()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

41	Pregunta del instrumento Pregunta 41 Sus jefes directos, ¿se comunican (bien) de buena forma y claramente con los trabajadores y trabajadoras? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS:
42	Pregunta del instrumento Pregunta 42 Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo? Escala de medición tipo Likert	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		A(X) D():
8. COMENTARIOS GENERALES		
9. OBSERVACIONES		



Juez Experto

IVONNE CAROLINA MAURICIO CORNEJO

DNI N° 40489154

NOMBRE DEL TRABAJO

**MUÑOZ PRETEL SANDRA LISSETH-QUIS
PE LUJAN MARIELA ENDALICIA-TESIS-B
IENESTAR_SOCIAL_Y_CLIMA_LABORAL_
PA**

RECUENTO DE PALABRAS

13608 Words

RECUENTO DE PÁGINAS

46 Pages

FECHA DE ENTREGA

Oct 5, 2023 11:14 AM GMT-5

RECUENTO DE CARACTERES

70612 Characters

TAMAÑO DEL ARCHIVO

136.7KB

FECHA DEL INFORME

Oct 5, 2023 11:15 AM GMT-5

● 25% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 24% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

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