



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“ANÁLISIS DEL BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DEL RUBRO RETAIL DEL DISTRITO EL AGUSTINO 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autor:

Silvia Carito Correa Ponte

Asesor:

Mg. Cesar Eduardo Lavado Bocanegra

Lima - Perú

2019

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Cesar Eduardo Lavado Bocanegra, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de la estudiante:

- Correa Ponte Silvia Carito.

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “Análisis del Bienestar Laboral en los Trabajadores de una Empresa del Rubro Retail del Distrito El Agustino 2019” para aspirar al título profesional de: Licenciado en Administración por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.

Mg. Cesar Eduardo Lavado Bocanegra
Asesor

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de la estudiante: Silvia Carito Correa Ponte, para aspirar al título profesional con la tesis denominada: “Análisis del Bienestar Laboral en los Trabajadores de una Empresa del Rubro Retail del Distrito El Agustino 2019”

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado
Presidente

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos
Jurado

DEDICATORIA

Esta investigación se la dedico principalmente a Dios y en segundo a mis padres “MANUEL y SILVIA”, ya que son mi motor y motivo, mi razón de ser y el tesoro más valioso que Dios me pudo haber dado; así mismo les agradezco por el apoyo incondicional que vengo recibiendo a pesar que no están a mi lado.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis maestros de la Universidad Privada del Norte quienes me han formado académicamente, a mi asesor gracias por su paciencia y comprensión, a mis padres y hermanos pues con sus grandes enseñanzas de vida son los seres que siempre me han hecho crecer.

TABLA DE CONTENIDOS

	Pág.
ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS.....	3
DEDICATORIA	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	11
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	23
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	27
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	37
REFERENCIAS	41
ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
TABLA N° 1. TABLA DE ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD	24
TABLA N° 2. TABLA DE ESTADÍSTICA DE CONFIABILIDAD.....	25
TABLA N° 3. TABLA DE ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD POBLACIÓN TOTAL.....	26
TABLA N° 4. TABLA DE SATISFACCIÓN DE METAS ALCANZADAS.....	27
TABLA N° 5. TABLA DE SATISFACCIÓN DE RENDIMIENTO.....	28
TABLA N° 6. TABLA DE VALORACIÓN DEL ESFUERZO.....	29
TABLA N° 7. TABLA DE RENDIMIENTO DE MÉRITOS.....	30
TABLA N° 8. TABLA DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.....	31
TABLA N° 9. TABLA DE DISTRIBUCIÓN DE CARGA DE TRABAJO.....	32
TABLA N° 10. TABLA DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS.....	33
TABLA N° 11. TABLA DE ACTUALIZACIÓN DE NUEVOS TEMAS.....	34
TABLA N° 12. TABLA DE RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.....	35
TABLA N° 13. TABLA DE CONOCIMIENTO GENERAL DEL PUESTO.....	36

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
FIGURA N° 1. GRÁFICO DE SATISFACCIÓN DE METAS ALCANZADAS.....	27
FIGURA N° 2. GRÁFICO DE SATISFACCIÓN DE RENDIMIENTO.....	28
FIGURA N° 3. GRÁFICO DE VALORACIÓN DEL ESFUERZO.....	29
FIGURA N° 4. GRÁFICO DE RENDIMIENTO DE MÉRITOS.....	30
FIGURA N° 5. GRÁFICO DE SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO.....	31
FIGURA N° 6. GRÁFICO DE DISTRIBUCIÓN DE CARGA EN EL TRABAJO.....	32
FIGURA N° 7. GRÁFICO DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS.....	33
FIGURA N° 8. GRÁFICA DE ACTUALIZACIÓN DE NUEVOS TEMAS.....	34
FIGURA N° 9. GRÁFICA DE RETRIBUCIONES ECONÓMICAS.....	35
FIGURA N° 10. GRÁFICA DE CONOCIMIENTO GENERAL DEL PUESTO.....	36

RESUMEN

El presente trabajo de investigación cuantitativo de tipo descriptivo no experimental, se realizó en una Empresa del Rubro Retail del Distrito El Agustino, Provincia de Lima, con la finalidad de determinar si existe Bienestar Laboral en los trabajadores; la cual tuvo como objetivo general Analizar el Bienestar Laboral en los Trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019.

El instrumento utilizado para la recolección de datos se utilizó el Test para determinar el Bienestar Laboral, con una confiabilidad de 0,811 Alfa de Cronbach; en donde se ingresó la información en una base de datos empleando la prueba estadístico Alfa de Cronbach en Excel.

La información obtenida en la aplicación del instrumento se presentó en gráfico de barras y en tabla de doble entrada y estos fueron analizados con el fin de llegar a la conclusión: Que en los Trabajadores de la Empresa del Rubro Retail del Distrito El Agustino 2019 si existe Bienestar Laboral, lo cual conlleva a ser trabajadores comprometidos, reconocidos y responsables dentro de la organización, alcanzando de este modo las metas establecidas y en conformidad con la empresa.

Palabras clave: Bienestar Laboral.

ABSTRACT

The present quantitative research work of a non-experimental descriptive type was carried out in a Company of the Retail Sector of the El Agustino District, Province of Lima, with the purpose of determining if there is Labor Welfare in the workers; which had as a general objective Analyze the Labor Well-being in the Workers of a company of the Retail Sector of the district El Agustino 2019.

The instrument used for data collection was used the Test to determine Labor Welfare, with a reliability of 0.811 Cronbach's Alpha; where the information was entered into a database using the Cronbach Alpha statistical test in Excel.

The information obtained in the application of the instrument was presented in a bar chart and in a double entry table and these were analyzed in order to reach the conclusions: That in the Workers of the Retail Business of the El Agustino District 2019 if there is Labor Welfare, which leads to being committed, recognized and responsible workers within the organization, thus achieving the established goals and in compliance with the company.

Key words: Labor well-being.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas el concepto de bienestar laboral se ha relacionado con la calidad de vida laboral, que busca trascender en el desarrollo humano integral de la organización, debido a la preocupación en torno a la naturaleza poco recompensante del trabajo y una creciente insatisfacción en el empleo (Caballero y Nieto, 2015).

La Organización Internacional del Trabajo (2018) refiere que el bienestar laboral es un estado de satisfacción que logra el empleado en el ejercicio de sus funciones; así mismo estimó que a nivel mundial 7.600 trabajadores mueren por día a causa de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

El Banco Interamericano de Desarrollo (2017) en un estudio sobre mejores condiciones de trabajo, el Perú se ubica entre los 13 países de América Latina con mejores condiciones laborales; es por ello que el bienestar laboral en los empleados es una de las metas más anheladas dentro de las organizaciones, ya que es un indicador positivo de las acciones que toma cualquier compañía con el fin de hacer de la experiencia del trabajador en la organización algo que fomente el buen desempeño y por lo tanto permita alcanzar mejores resultados dentro de ellas (Gómez y Grueso, 2015).

Así mismo cabe mencionar que desde hace varios años el bienestar laboral se ha concebido como una alternativa que integra lo teórico y lo psicosocial; es por ello que el bienestar responde a la satisfacción de las necesidades tanto organizacionales, como individuales dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos que ocurren dentro de la propia organización (Lopez, 2015).

Por eso los activos más importantes de una organización es su capital humano, en la cual se hace necesario, tomar medidas que velen por el bienestar laboral de los empleados, a fin de resguardar no sólo la integridad física y psicológica de éstos, sino también la rentabilidad de la empresa (Echevarría y Santiago, 2017).

A nivel nacional el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2017) ha dado prioridad a la salud ocupacional; ya que es un tema de importancia para los gobiernos porque garantiza el bienestar de los trabajadores y el cumplimiento de las normas laborales, y es por eso que se ha aprobado el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, destinado a promover la universalización del aseguramiento frente a los riesgos de empleados y obreros en una empresa pública y privada.

El Perú está afrontando cambios sustanciales no solo relacionado al aspecto económico, sino también a lo político, social y cultural; éstas han tomado conciencia de que ni la tecnología ni el dinero podrán garantizarles el éxito, ni la efectividad ante las exigencias de la sociedad mientras no se revalore el principal capital de la empresa; el capital humano (Granados, 2011).

En ese contexto el bienestar laboral es uno de los factores que ha cobrado mucha importancia y que obedece hoy a un conjunto de cambios propios de la época, es por ello que el factor más importante de una empresa son los empleados, puesto que permite a las organizaciones ser más competitivas en el mercado y de esta manera las personas constituyen la razón de ser o eje central, en la cual se deben dirigir todos los esfuerzos hacia el desarrollo laboral y personal de sus empleados, para satisfacer las necesidades y con eso lograr autorrealización laboral (González, 2015).

Así mismo hoy en día las organizaciones se encuentran inmersas a fases de importante transición a nivel mundial, bien sea por cambios legislativos de cada país, momentos de prosperidad o de crisis económica (González, 2015). En este ámbito el bienestar se expresa en la forma como cada trabajador dimensiona y satisface sus necesidades básicas, teniendo en cuenta que existen condiciones objetivas que las determinan, a partir de los objetivos misionales y comunes que plantean la naturaleza de la organización (Lopez, 2015), así como la percepción que tienen los trabajadores sobre bienestar laboral es trascendental para considerar una actividad laboral como un buen trabajo, sin este elemento subjetivo no hay el bienestar de las personas (Franco, 2017).

Por ello el interés de realizar el presente estudio de investigación en relación al Análisis del Bienestar Laboral en los Trabajadores de una Empresa del Rubro Retail, surge durante mi formación pre profesional por haber observado que las organizaciones se componen por personas y ellas constituyen el elemento básico para estudiar a las organizaciones, por lo que me planteado la siguiente interrogante.

¿EXISTE BIENESTAR LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA DEL RUBRO RETAIL DEL DISTRITO EL AGUSTINO 2019?

1.1. Antecedentes

El bienestar laboral como es sabido ha sido aplicado en diferentes organizaciones; por lo cual existen varios trabajos de investigación a nivel internacional y nacional, en donde se encontraron varias investigaciones sobre el presente estudio, así tenemos los siguientes:

1.1.1. Nivel Internacional

En Colombia, Londoño, Gómez y Garrido (2017), realizaron una investigación titulada: “Multidisciplinariedad del bienestar laboral; un desafío contemporáneo para la psicología aplicada a las organizaciones”. Esta investigación es de tipo cualitativo y busca realizar una revisión de las principales conceptualizaciones teóricas del bienestar en el ámbito laboral y contrastarlo con algunas percepciones de agentes organizacionales ubicados en diferentes niveles jerárquicos a partir de la realización de entrevistas semiestructuradas para indagar por las maneras de proceder frente al bienestar en sus lugares de trabajo y de acuerdo a los hallazgos en estos dos procesos se dan a conocer posibles focos de intervención para dicho fenómeno. Para llevar a cabo la realización de estos procesos se retoman constructos desde la psicología, los fundamentos para la intervención grupal y organizacional.

Por otro lado, en Guatemala, Lopez (2015), realizó una investigación titulada “Bienestar Laboral en los Trabajadores de una Empresa Portuaria de Escuintla” de tipo descriptiva, que tuvo como objetivo conocer si existe bienestar laboral de los trabajadores de una empresa portuaria ubicada en el puerto quetzal, la cual se dedica a la carga con granel sólido, porta contenedores, tanque, gasero, barcaza, busque de cargas etc. El instrumento utilizado fue un solo cuestionario para medir el bienestar la misma investigadora, con

una escala tipo likert, dividido en cinco factores tales como factor de logro, reconocimiento, del Trabajo en sí, responsabilidad y promoción. Para realizar el estudio se hizo con una muestra de 72 colaboradores que fueron seleccionados a través de la formula estadística de muestreo aleatorio simple. Con los datos obtenidos en la aplicación del instrumento se realizó la tabulación de los resultados. Se utilizaron gráficas estadísticas de barras y medidas de tendencia central para presentar los resultados según cada uno de los factores del cuestionario. Se concluyó que los colaboradores de la empresa portuaria poseen un alto nivel de bienestar laboral, ya que se identifican con una buena calidad de vida dentro de la organización. Por lo que se recomendó a la organización donde se realizó el estudio que puedan realizar constantemente un monitoreo sobre el bienestar laboral de los colaboradores, la implementación de reuniones de equipo de trabajo en donde los colaboradores de esta área logren participar con toda libertad y sentir que su opinión vale mucho, y que puedan sentirse satisfechos y orgullosos de pertenecer a esta empresa.

En Colombia, Navarro, Crissien, Silvera, y Ucrós (2014), llevaron a cabo una investigación titulada “Bienestar Laboral de los Docentes y Administrativos de la Universidad de la Costa C.U.C. en el 2013” Este trabajo está fundamentado en una investigación de corte cuantitativo, tiene como objetivo general describir el bienestar laboral de los docentes y administrativos de la Universidad de la Costa – C.U.C. Y dentro de los objetivos específicos determinar los factores de bienestar psicosocial e identificar los efectos colaterales. El instrumento utilizado fue el cuestionario de Bienestar Laboral general de Joseph Blanch, Miguel Sahagún y Genís Cervantes, un modelo teórico de bienestar laboral que incluye la descripción de una dimensión de bienestar psicosocial (integrada por afectos, competencias y expectativas) y otra de efectos colaterales

(somatización, desgaste y alienación) a cada uno de los funcionarios en las diferentes dependencias y en las facultades. La población estuvo conformada por una muestra constituida por 254 sujetos entre docentes y administrativos de la Universidad de la Costa C.U.C. Dentro de los resultados se destaca lo referido al hecho de que las máximas puntuaciones en alto grado corresponden a la valoración emitida por los docentes catedráticos, los administrativos le siguen, puesto que en su mayoría manifiestan haber experimentado satisfacción y calidad laboral en la institución pero con índices de acciones de mejoría, y por último los docentes tiempo completo quienes por lo general puntuaban por debajo de los dos primeros posiblemente manifiesta algunos indicadores de favorabilidad frente a las condiciones y sentires acerca del trabajo que desarrollan, de lo cual se infiere la necesidad de revisar las acciones a proponer para procurar aumentar sus niveles de aceptación y compromiso con los procesos desarrollados en la universidad. Se concluye entonces que el bienestar es un aspecto importante para mejora la calidad de vida laboral de los empleados de la institución y por ende posibilita la mejora de los procesos que desarrollan en la misma.

1.1.2. Nivel Nacional

En el Perú, Mendoza (2017), llevo a cabo una investigación titulada Bienestar Laboral y conflictos laborales en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC). Lima. 2016. El método empleado en la investigación fue el hipotético-deductivo. Esta investigación utilizó para su propósito el diseño no experimental de nivel correlacional de corte transeccional. La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el bienestar laboral y los conflictos laborales en el RENIEC. Lima. 2016. El instrumento utilizado que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar encuesta de bienestar laboral de Baigorria y la encuesta de conflictos

laborales de Del Campo, V, todos con escala de Likert, que brindaron información acerca de la relación que existente entre bienestar laboral y los conflictos laborales, en sus distintas dimensiones. La población o universo de interés en esta investigación, estuvo conformada por 110 trabajadores administrativos del RENIEC. Lima. 2016, se consideró como muestra al mismo número de la población en las cuales se han estudiado las variables: Bienestar Laboral y Conflicto laboral. El resultado del estadístico Rho de Spearman de -0.467 indica que existe relación negativa entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: El Bienestar Laboral se relaciona significativamente con los conflictos laborales en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC). Lima. 2016.

En el Perú, Fernández (2016), llevo a cabo una investigación titulada “Gestión del Bienestar Laboral y su Relación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores Administrativos de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el período 2015”. El cual se desarrolló bajo el método deductivo, es decir se concluyó a una premisa general de premisas particulares, además se usó el diseño descriptivo correlacional ya que no se modificaron ninguna de las variables para dar con el objetivo, sino se describió de manera realista la situación actual de cada una de las variables dando resolución a cada objetivo específico para llegar a determinar la relación existente entre las dos variables. Para la recolección de datos para cada variable se utilizó un cuestionario confiable, en tanto para la obtención de los resultados se utilizaron los programas Microsoft Excel y el programa SPSS. Se tomó como muestra a un total de 57 colaboradores de la Dirección Regional de Educación san Martín, Al final el producto

de los resultados demuestra la existencia de una relación significativa entre la gestión de Bienestar laboral y el desempeño laboral de los de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín. Como producto de la aplicación de la prueba estadística correlación de Spearman, que se tuvo de determinar una inadecuada gestión de Bienestar Laboral y un bajo desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de educación San Martín, dando lugar a aceptar la hipótesis planteada por la investigación “Existe relación significativa entre la gestión del Bienestar Laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Periodo 2015”

1.2. Bases Teóricas

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019), con la finalidad de reconocer el desempeño de trabajadores, empleadores e instituciones del sector público o privado que en forma meritoria han contribuido al bienestar laboral, al perfeccionamiento de la legislación laboral y de la seguridad social, anunció la entrega de la condecoración denominada la “Orden del Trabajo”. La condecoración es concedida por Resolución Suprema firmada por el presidente de la República, Gran Maestro; y refrendada por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Canciller de la Orden, la condecoración de la Orden de Trabajo fue creada el 4 de noviembre de 1964 por Decreto Ley N° 15195. La ceremonia de condecoración tiene lugar el 1° de mayo de cada año, fecha en que se celebra el Día del Trabajo. Este reconocimiento del Estado peruano tiene cuatro grados; Gran Cruz (presidentes de los poderes públicos, ministros de Estado y congresistas), Gran Oficial, Comendador y Oficial. También se puede entregar de manera póstuma.

1.2.1. Definición de Bienestar Laboral

Estrada y Ramírez (2010), El bienestar laboral genera un buen ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario, influye en la satisfacción y por lo tanto en la competitividad, está relacionado con el saber de los directivos, con el comportamiento de los trabajadores, su manera de ser, de comportarse, su sentido de pertenencia para el grupo laboral y la organización.

Chiavenato (2010), El bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica, personal y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral.

Hernández y Moreno (2013), El bienestar laboral no supone solo la supresión de los estresores laborales, sino también la presencia de factores complementarios, como un clima organizacional que permita la comunicación, el apoyo, reconocimiento y la responsabilidad grupal en las tareas o directivos que aumenten su seguridad y faciliten el desarrollo de sus cometidos.

1.2.2. Ventajas del Bienestar Laboral

Ibañez (2011), Es la satisfacción plena de los trabajadores que conforman una determinada organización en donde contribuye a su desarrollo, relaciones sociales, relaciones con su empresa, reduce los sentimientos de inseguridad e incrementa la satisfacción en el trabajo.

Hernández y Moreno (2013), Los trabajadores felices son más productivos, comprometidos y creativos, puesto que presentan mayor resistencia al stress, por ello asegurarse que los empleados estén contentos.

1.2.3. Importancia del Bienestar Laboral

Hernández y Moreno (2013), Su importancia demuestra que mejorar el bienestar de los trabajadores se relaciona con un mayor rendimiento y productividad organizacional, dado que el papel central de los líderes en el entorno social de la mayoría de las organizaciones, el comportamiento mostrado por los líderes hacia sus seguidores desempeña un papel importante en la percepción de los niveles de apoyo organizacional en el entorno de trabajo.

1.2.4. Factores del Bienestar Laboral

Hernández y Moreno (2013), son aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, ya que tienen capacidad para afectar tanto el bienestar y la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo. Es por eso que se define a los más importantes factores:

- **Factor Logro:** Se refiere a los sentimientos de haber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas
- **Factor Reconocimiento:** Es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados.
- **Factor Trabajo en Sí:** Se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo desafiante, variado, creativo, etc.
- **Factor responsabilidad:** Abarca el nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.
- **Factor promoción:** Se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa

1.3. Formulación del problema

¿Existe Bienestar Laboral en los Trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019?

1.3.1. Problemas específicos

- ¿Se ha identificado el Factor de Logro en el grupo de trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019?
- ¿Se ha identificado el Factor de Reconocimiento en el grupo de trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019?
- ¿Se ha identificado el Factor Trabajo en Sí, en el grupo de trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019?
- ¿Se ha identificado el Factor Responsabilidad en el grupo de trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019?
- ¿Se ha identificado el Factor Promoción en el grupo de trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019?

1.4. Objetivo General

Analizar el Bienestar Laboral en los Trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019.

1.4.1. Objetivos específicos

- Identificar el Factor de Logro del grupo de trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019.
- Identificar el Factor Reconocimiento del grupo de trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019.

- Identificar el Factor Trabajo en Sí del grupo de trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019.
- Identificar el Factor Responsabilidad del grupo de trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019.
- Identificar el Factor Promoción del grupo de trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino 2019.

1.5. Hipótesis General

En los trabajadores de una empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino existe Bienestar Laboral.

1.5.1. Hipótesis específicas

- En la empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino se identifica el Factor de Logro en el grupo de trabajadores.
- En la empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino se identifica el Factor Reconocimiento en el grupo de trabajadores.
- En la empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino se identifica el Factor Trabajo en Sí en el grupo de trabajadores.
- En la empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino se identifica el Factor responsabilidad en el grupo de trabajadores.
- En la empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino se identifica el Factor Promoción en el grupo de trabajadores.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es cuantitativo de tipo descriptivo no experimental; puesto que se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías, así mismo la investigación cuantitativa tiene por enfoque describir, explicar, comprobar y predecir los fenómenos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). La investigación no experimental es conocida también como investigación Expost Facto (los hechos y variables ya ocurrieron), en donde observa variables y relaciones entre estas en su contexto natural (Conde y Reyes, 2019).

Se utilizó el cuestionario de Bienestar Laboral de (Lopez, 2015), la cual incluye una serie de ítems cerrados, debidamente estructurados de acuerdo al modelo teórico. El cuestionario incluye 5 dimensiones de Bienestar Laboral en donde consta de 20 ítems que están divididos de la siguiente forma: 4 ítems de Factor de Logro, 4 ítems de Factor de Reconocimiento, 4 ítems de Factor Trabajo en sí, 4 ítems de Factor de Responsabilidad y 4 ítems de Factor Promoción

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

La población está conformada por los trabajadores de la empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino con un total de 100 trabajadores, en la cual se encuesta a la población en general para mayor criterio de confiabilidad sobre el presente estudio de investigación, así mismo se trabajo sin muestra.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

La técnica es la encuesta y el instrumento es el cuestionario. Ver (Anexo n° 1,2,3 y 4).

2.4. Procedimiento

- Se identificaron a los trabajadores de las empresas del Rubro Retail del distrito El Agustino, con la finalidad de aplicar la encuesta.
- Se aplicó la encuesta de manera aleatoria de 10 trabajadores en una empresa del Rubro Retail para aplicar la muestra piloto; en donde se le explico los objetivos de la investigación y se solicitó su participación voluntariamente en el presente trabajo.
- Se recolecto los datos utilizando la técnica de la entrevista por considerarse un medio efectivo para obtener datos reales y favorecer una comunicación recíproca capaz de exponer las preguntas y respuestas claramente entre la entrevistadora y el entrevistado en un tiempo no mayor a 5 min.

2.5. Control y Calidad de Datos

La prueba piloto fue aplicada a 10 trabajadores de la empresa del Rubro Retail del distrito El Agustino, las cuales cumplen con características similares a los participantes de la investigación.

Tabla 1

Estadística de Fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,844	20

Fuente: Salida SPSS (Software Estadístico).

2.6. Confiabilidad

Para determinar la confiabilidad de los instrumentos se utilizó la Prueba Estadístico Alfa de Cronbach en Excel y utilizando el Programa SPSS.

Tabla 2
Estadística de Confiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,858	20

Fuente: Salida SPSS (Software Estadístico).

2.7. Procesamiento y Análisis de Datos:

Para efectos de la tabulación de datos con una población de 100 trabajadores, se registró la base de datos empleando la Prueba Estadístico Alfa de Cronbach en Excel, aplicando la fórmula (Cronbach, 1951):

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Donde:

K: El número de ítems.

Si^2 : Sumatoria de Varianzas de los ítems.

St^2 : Varianza de la suma de los ítems.

α : Coeficiente de Alfa de Cronbach.

Tabla 3

Estadística de Fiabilidad Población Total

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	20

2.8. Limitaciones:

En el desarrollo de la investigación se presentó cierta dificultad en la búsqueda de información tanto virtual como física, puesto que la antigüedad que se presentaba en libros, revistas, tesis u otros materiales era mayor a 5 años, la cual dificultó para que la investigación sea realizada en corto tiempo; así mismo se presentaron algunas limitaciones con la aplicación de la encuesta en la organización, puesto que eran en horas laborales, lo cual dificultó un poco al momento de aplicarlas.

2.9. Ética:

Se tuvo en cuenta los principios éticos de consentimiento informado, explicando de esta manera a los trabajadores de una empresa del rubro retail del distrito El Agustino; así mismo el objetivo de la encuesta para obtener su colaboración, el anonimato hace referencia que la información será exclusivamente del manejo de la investigadora y libre participación; no se manipularán los intereses personales a favor de la investigación, sino que será de mutuo acuerdo, libre decisión y honestidad para la muestra para el presente estudio de investigación.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Factor Logro

Tabla 4

Satisfacción de Metas Alcanzadas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	14	14,0	14,0	14,0
	A veces	25	25,0	25,0	25,0
	Siempre	61	61,0	61,0	61,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

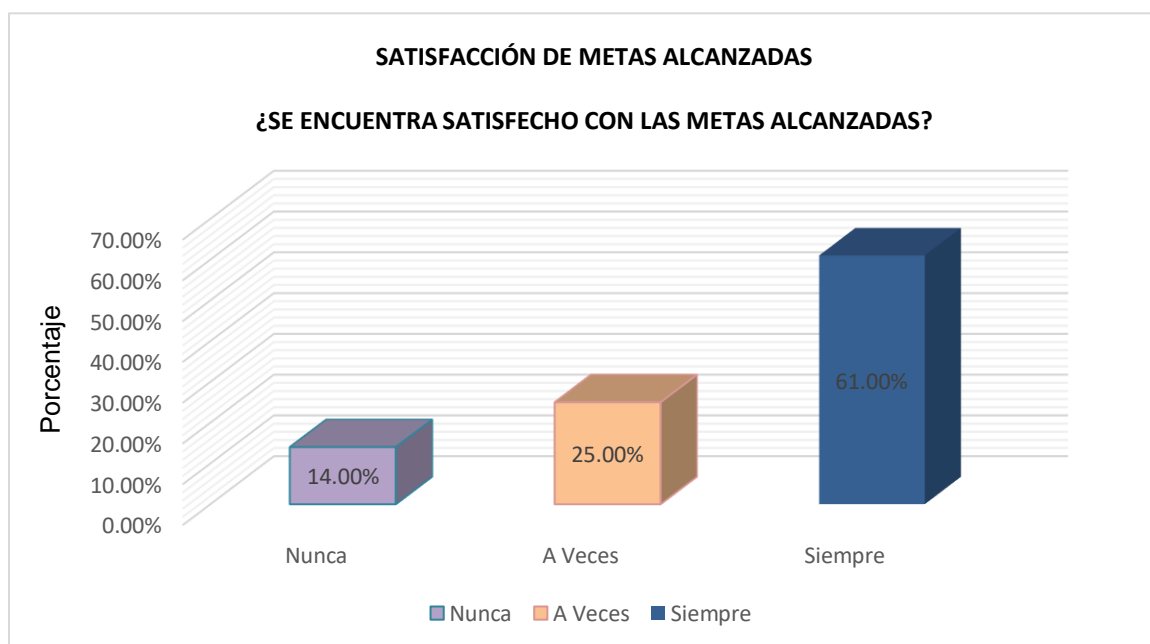


Figura 1. Diagrama de barras de acuerdo a la Satisfacción de Metas Alcanzadas. Como se observa en la tabla y figura; la Satisfacción de Metas Alcanzadas en un nivel de nunca representa un 14% , a veces 25% y siempre 61%.

Fuente: Información obtenida del Test (TBL).

Tabla 5
Satisfacción de Rendimiento

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	10,0	10,0	10,0
	A veces	32	32,0	32,0	32,0
	Siempre	58	58,0	58,0	58,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

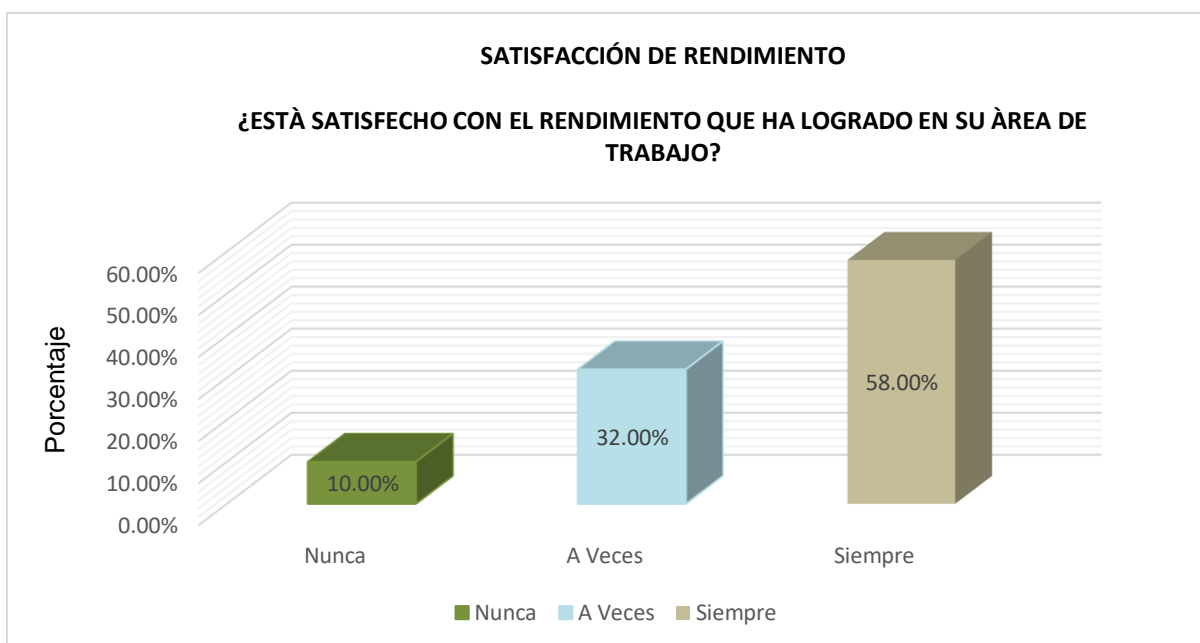


Figura 2. Diagrama de barras de acuerdo a la Satisfacción de Rendimiento. Como se observa en la tabla y figura; la Satisfacción de Rendimiento en un nivel de nunca representa un 10% , a veces 32% y siempre 58%.

Fuente: Información obtenida del Test (TBL).

3.2. Factor Reconocimiento

Tabla 6

Valoración del esfuerzo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	13,0	13,0	13,0
	A veces	38	38,0	38,0	38,0
	Siempre	49	49,0	49,0	49,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

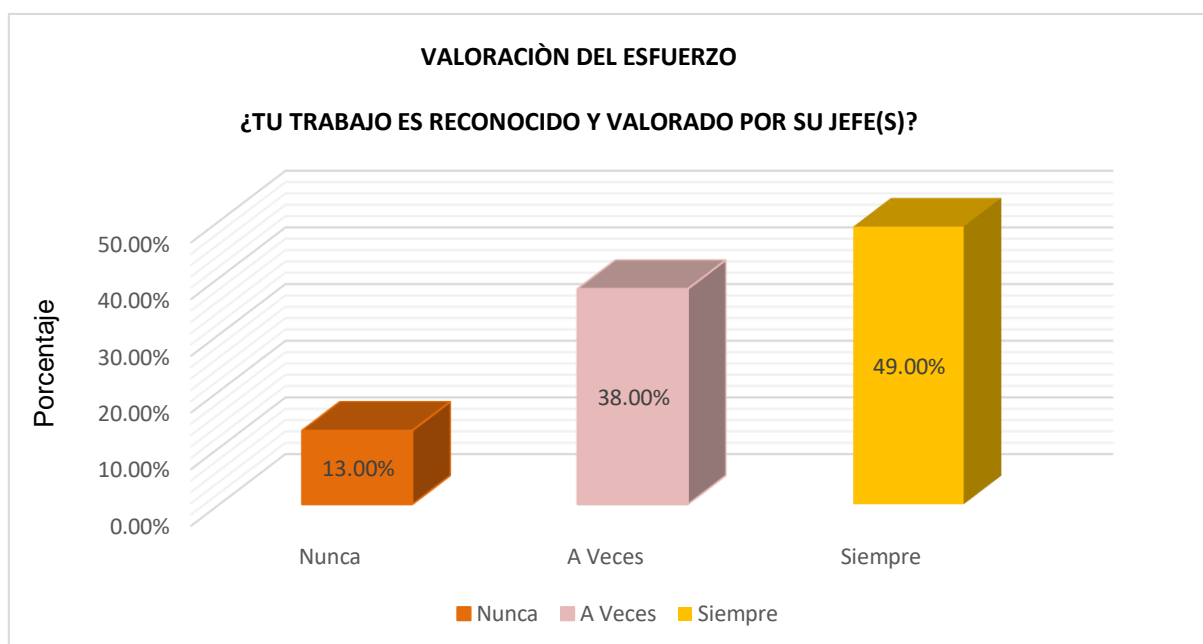


Figura 3. Diagrama de barras de acuerdo al Valoración de Esfuerzo. Como se observa en la tabla y figura; la Valoración de Esfuerzo en un nivel de nunca representa un 13% , a veces 38% y siempre 49%.

Fuente: Información obtenida del Test (TBL).

Tabla 7
Rendimiento de Méritos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	18	18,0	18,0	18,0
	A veces	31	31,0	31,0	31,0
	Siempre	51	51,0	51,0	51,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

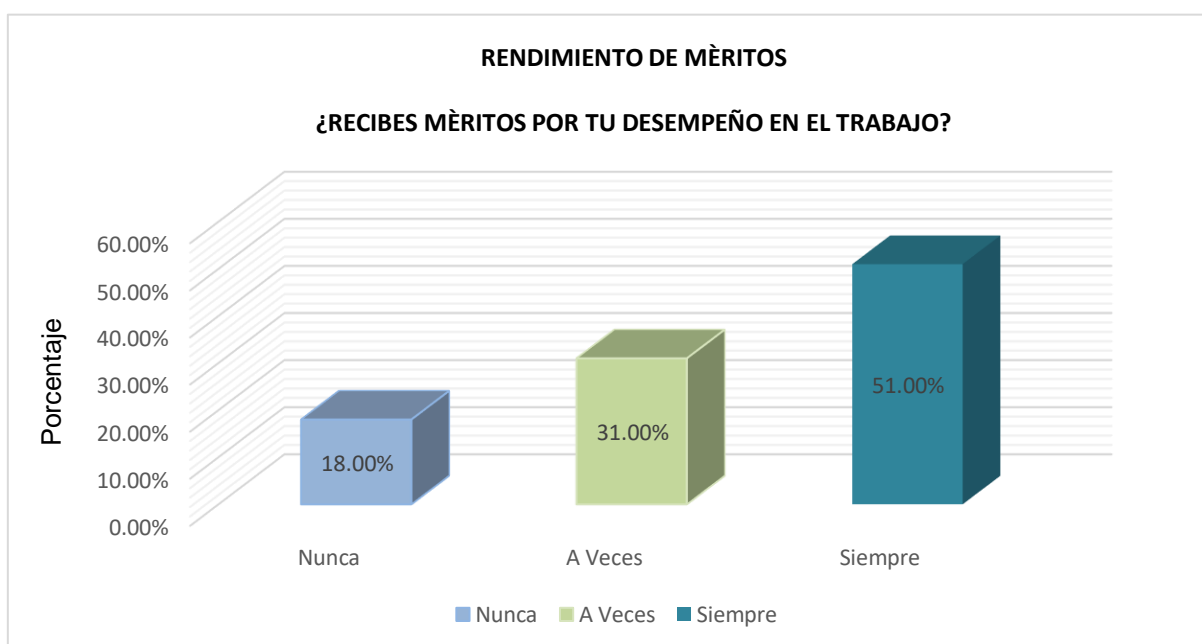


Figura 4. Diagrama de barras de acuerdo al Rendimiento de Méritos. Como se observa en la tabla y figura; el Rendimiento de Méritos en un nivel de nunca representa un 18%, a veces 31% y siempre 51%.

Fuente: Información obtenida del Test (TBL).

3.3. Factor Trabajo en Sí

Tabla 8

Satisfacción en el Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	8	8,0	8,0	8,0
	A veces	21	21,0	21,0	21,0
	Siempre	71	71,0	71,0	71,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

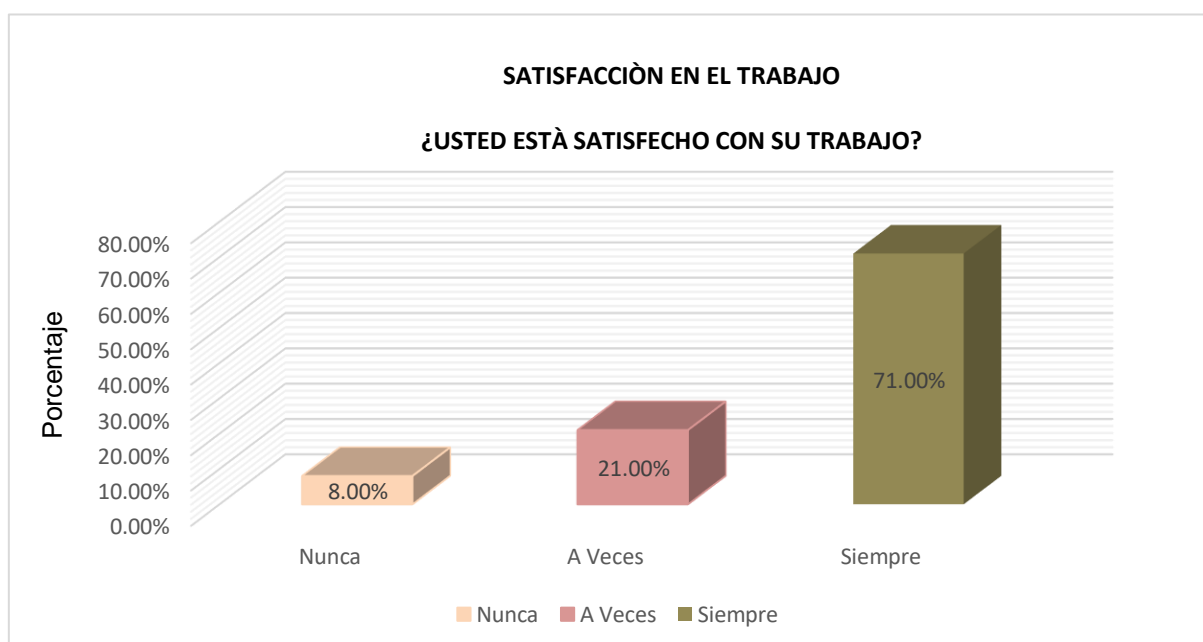


Figura 5. Diagrama de barras de acuerdo a la Satisfacción en él trabajo. Como se observa en la tabla y figura; la Satisfacción en él trabajo en un nivel de nunca representa un 8%, a veces 21% y siempre 71%.

Fuente: Información obtenida del Test (TBL).

Tabla 9

Distribución de Carga de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	6,0	6,0	6,0
	A veces	21	21,0	21,0	21,0
	Siempre	73	73,0	73,0	73,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

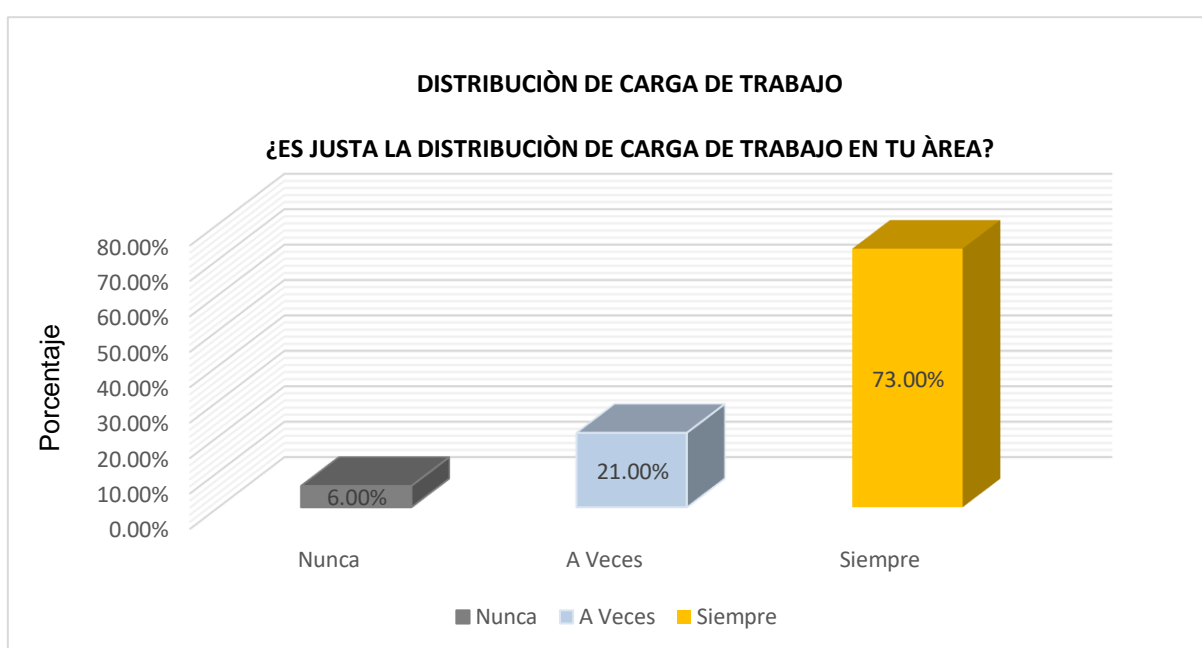


Figura 6. Diagrama de barras de acuerdo a la Distribución de Carga de Trabajo. Como se observa en la tabla y figura; la distribución de Carga de Trabajo en un nivel de nunca representa un 6%, a veces 21% y siempre 73%.

Fuente: Información obtenida del Test (TBL).

3.4. Factor Responsabilidad

Tabla 10

Cumplimiento de los Objetivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	0	0,0	0,0	0,0
	A veces	9	9,0	9,0	9,0
	Siempre	81	81,0	81,0	81,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

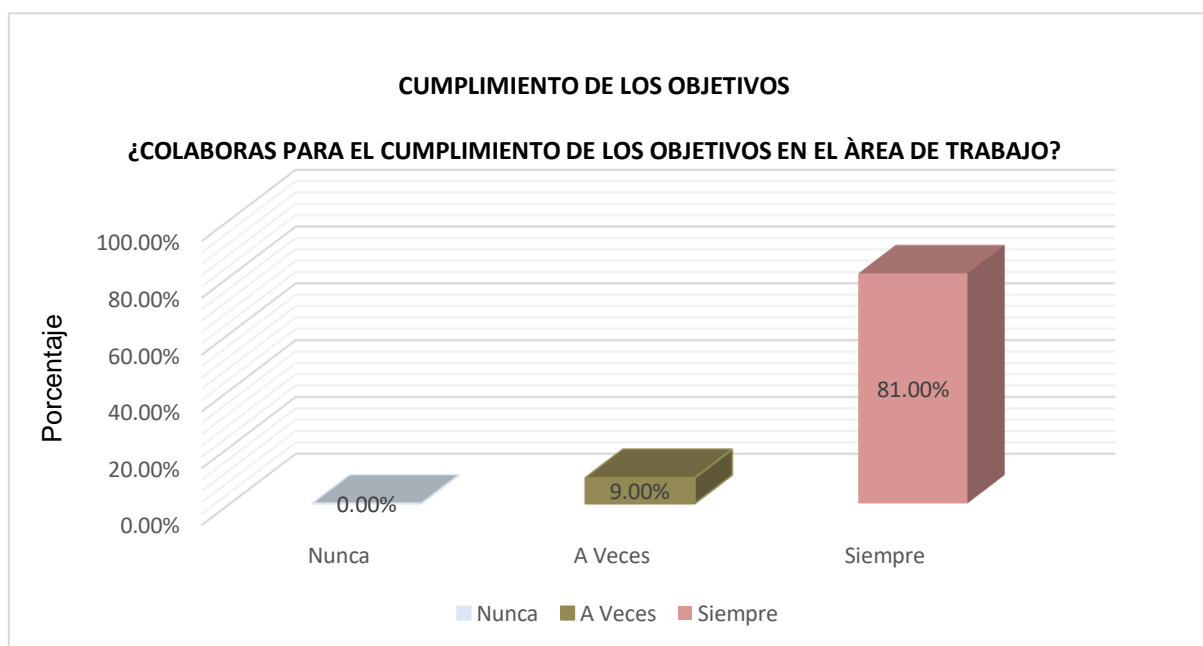


Figura 7. Diagrama de barras de acuerdo al Cumplimiento de los Objetivos. Como se observa en la tabla y figura; el Cumplimiento de los Objetivos en un nivel de nunca representa un 0%, a veces 9% y siempre 81%.

Fuente: Información obtenida del Test (TBL).

Tabla 11

Actualización de Nuevos Temas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	11	11,0	11,0	11,0
	A veces	37	37,0	37,0	37,0
	Siempre	52	52,0	52,0	52,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

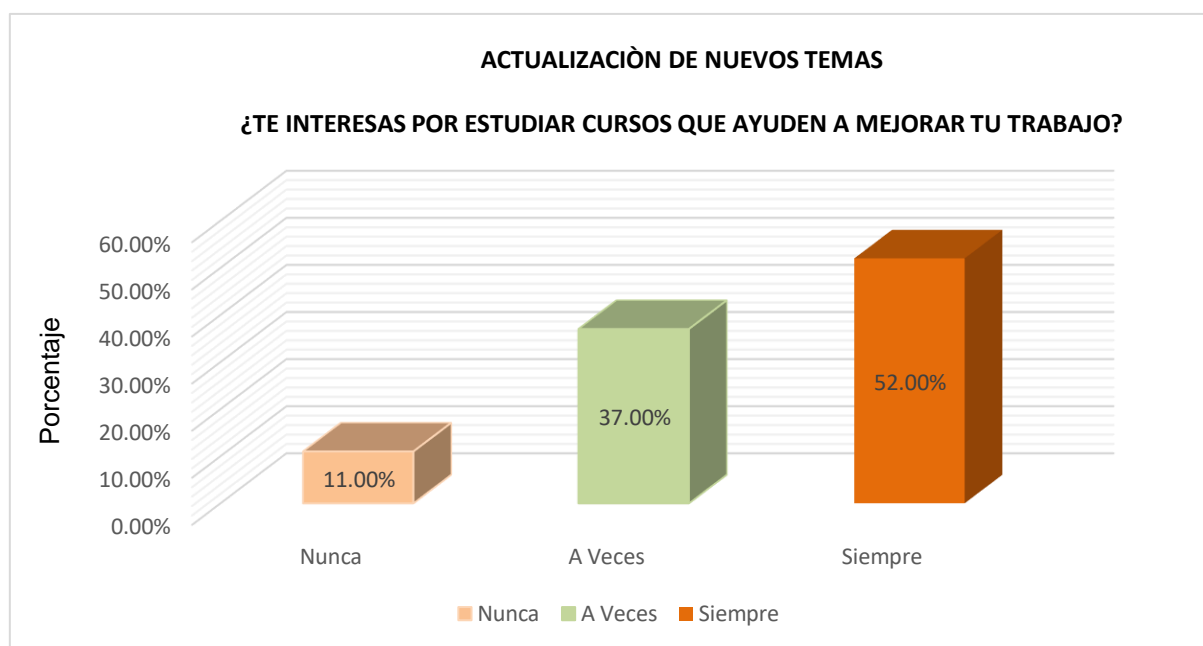


Figura 8. Diagrama de barras de acuerdo a la Actualización de Nuevos Temas. Como se observa en la tabla y figura; la Actualización de Nuevos Temas en un nivel de nunca representa un 11%, a veces 37% y siempre 52%.

Fuente: Información obtenida del Test (TBL).

3.4. Factor Responsabilidad

Tabla 12

Retribuciones Económicas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,0	7,0	7,0
	A veces	16	16,0	16,0	16,0
	Siempre	77	77,0	77,0	77,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia.

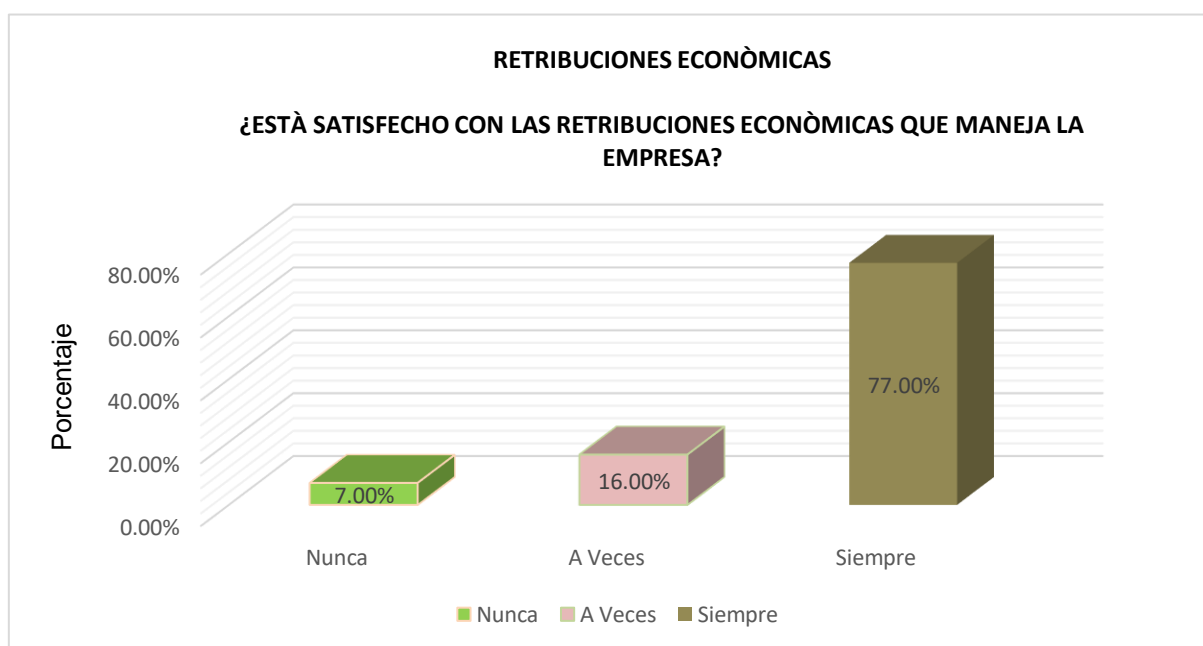


Figura 9. Diagrama de barras de acuerdo a las Retribuciones Económicas. Como se observa en la tabla y figura; las Retribuciones Económicas en un nivel de nunca representa un 7%, a veces 16% y siempre 77%.

Fuente: Información obtenida del Test (TBL).

Tabla 13

Conocimiento General del Puesto

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,0	2,0	2,0
	A veces	21	21,0	21,0	21,0
	Siempre	77	77,0	77,0	77,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

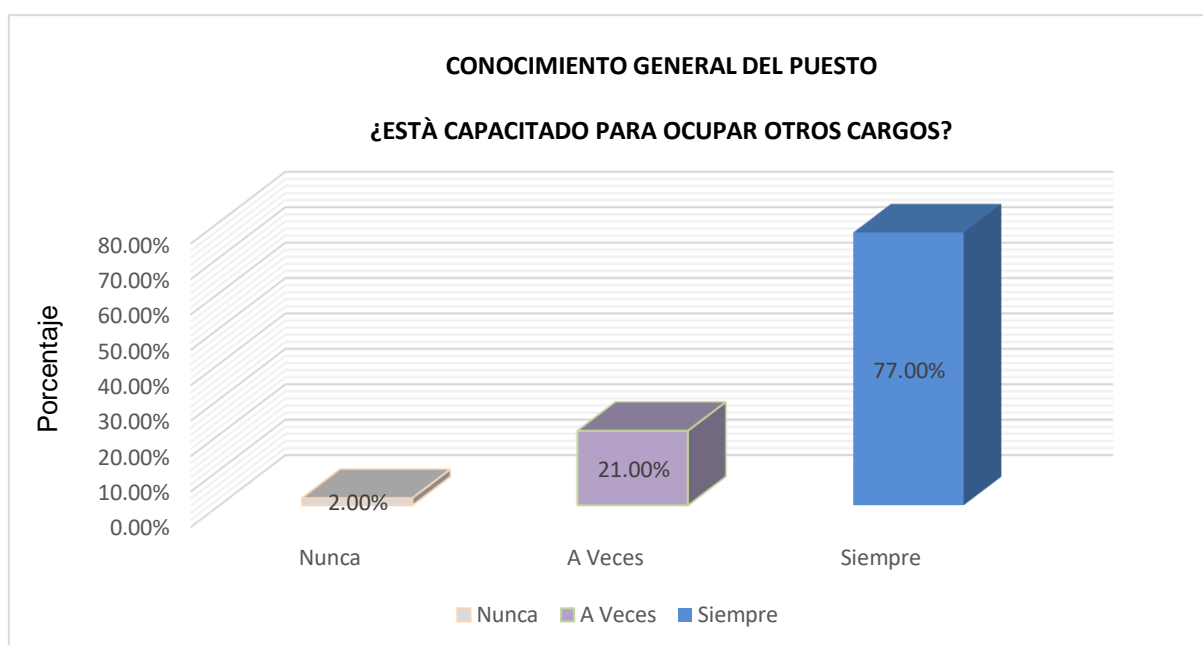


Figura 10. Diagrama de barras de acuerdo al Conocimiento General del Puesto. Como se observa en la tabla y figura; el conocimiento general del puesto de los trabajadores en un nivel de nunca representa un 2%, a veces 21% y siempre 77%.

Fuente: Información obtenida del Test (TBL).

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Análisis y Discusión

Con base a la investigación realizada y los hallazgos encontrados es pertinente analizar las similitudes y las diferencias entre las investigaciones y marco teórico, por lo tanto, se tiene que:

Los resultados de la investigación evidencian que existe bienestar laboral en los trabajadores de la empresa del rubro retail El Agustino; ya que sus colaboradores se sienten identificados y reconocidos en su ámbito organizacional de la empresa, su trabajo es importante para su crecimiento laboral, puesto que cumplen con los objetivos establecidos y tienden a estar satisfechos por su rendimiento, lo cual no coincide con un estudio realizado por Fernández (2016), en donde dicha investigación tuvo por objetivo determinar la influencia del bienestar laboral en el desempeño laboral, cuyo resultados obtenidos indicaron que poseen un inadecuado bienestar laboral, ya que la mayoría de colaboradores no suelen cumplir con las tareas asignadas, por lo que los colaboradores no se sienten reconocidos en su trabajo.

De acuerdo a Estrada y Ramírez (2010), el bienestar laboral genera un buen ambiente humano y físico para el desarrollo del trabajo diario, influye en la satisfacción y por lo tanto en la competitividad, está relacionado con el saber de los directivos, con el comportamiento de los trabajadores, su manera de ser, de comportarse, su sentido de pertenencia para el grupo laboral y la organización. Por lo que el presente estudio afirma lo citado, ya que los trabajadores gozan de un estado de satisfacción laboral dentro de la organización, brindando así una atención oportuna a los colaboradores.

Por su parte Navarro, Crissien, Silvera, y Ucrós (2014), realizó una investigación que tuvo por objetivo describir el bienestar laboral en sus trabajadores. Según los resultados los niveles de satisfacción, seguridad, tranquilidad, entre otros están directamente relacionados con el bienestar laboral de la organización. Por lo que coincide con el actual estudio en relación al bienestar laboral, debido a que si existe bienestar laboral en los trabajadores de la empresa del rubro retail El Agustino. Debido a los hallazgos obtenidos se recomendó la implementación de reuniones de equipo de trabajo para que los trabajadores participen con toda libertad y puedan sentirse satisfechos, motivados y a la vez orgullosos de pertenecer a la empresa.

Así mismo los hallazgos encontrados la presente investigación corrobora lo planteado por Chiavenato (2010), puesto que coincide al afirmar que el bienestar laboral se refiere a la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados en la organización, buscando la realización personal mediante el ejercicio del derecho al trabajo en condiciones de seguridad económica, personal y el adecuado funcionamiento del trabajador dentro del medio laboral; lo que tiene relación de acuerdo a los 5 factores identificados en los resultados de esta investigación.

Igualmente se corrobora lo planteado por Hernández y Moreno (2013), puesto que coincide al afirmar que el bienestar laboral no supone solo la supresión de los estresores laborales, sino también la presencia de factores complementarios, como un clima organizacional que permita la comunicación, el apoyo, reconocimiento y la responsabilidad grupal en las tareas o directivos que aumenten su seguridad y faciliten el desarrollo de sus cometidos. El presente estudio reconoce lo antes mencionado, ya que identifica el factor logro, reconocimiento, trabajo en sí, responsabilidad y promoción donde los trabajadores de la empresa del rubro retail presentaron bienestar laboral.

Para finalizar se puede observar que los resultados evidencian que, si existe relación laboral con los trabajadores siendo comprometidos, reconocidos y responsables dentro de la organización, alcanzando de este modo las metas establecidas y en conformidad con la empresa.

4.2 Conclusiones

A las conclusiones que se llegan en la presente investigación son las siguientes:

En los Trabajadores de la Empresa del Rubro Retail del Distrito El Agustino 2019 si existe bienestar laboral, lo cual conlleva a ser trabajadores responsables, comprometidos y reconocidos, alcanzando los objetivos establecidos y en conformidad con la organización, dando lugar a aceptar la hipótesis planteada por la investigación.

En los Trabajadores de la Empresa del rubro Retail del Distrito El Agustino 2019 se identificó el Factor Logro, dando lugar aceptar la hipótesis específica, la cual conlleva a tener trabajadores satisfechos por su rendimiento y metas alcanzadas.

En los Trabajadores de la Empresa del rubro Retail del Distrito El Agustino 2019 se identificó el Factor Reconocimiento, dando lugar aceptar la hipótesis específica, la cual conlleva a tener trabajadores satisfechos con su rendimiento de méritos y la valoración del esfuerzo.

En los Trabajadores de la Empresa del rubro Retail del Distrito El Agustino 2019 se identificó el Factor Trabajo en Sí, dando lugar aceptar la hipótesis específica, la cual conlleva a tener trabajadores satisfechos.

En los Trabajadores de la Empresa del rubro Retail del Distrito El Agustino 2019 se identificó el Factor Responsabilidad, dando lugar aceptar la hipótesis específica, la cual conlleva a tener trabajadores que cumplen con los objetivos de la empresa y por la actualización de nuevos temas.

En los Trabajadores de la Empresa del rubro Retail del Distrito El Agustino 2019 se identificó el Factor Promoción, dando lugar a aceptar la hipótesis específica, la cual conlleva a tener trabajadores que están satisfechos con las retribuciones económicas de la empresa.

4.3 Recomendaciones

A la Empresa del Rubro Retail del Distrito El Agustino se recomienda promover la participación en el reconocimiento del desempeño de los trabajadores que en forma meritosa han contribuido al bienestar laboral, al perfeccionamiento de la legislación laboral y de la seguridad social; el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo del Perú anunció la entrega de la condecoración denominada la “Orden del Trabajo” a quienes con su ejemplo nos animan a continuar trabajando para todos los peruanos.

Se recomienda a la Empresa del Rubro Retail del Distrito El Agustino realicen constantemente monitoreo sobre el bienestar laboral; así como ejecutar programas para mantener a todo el personal potenciado.

Ejecutar programas de equipo de trabajo en donde los trabajadores de la Empresa del Rubro Retail del Distrito El Agustino logren participar con toda libertad y sentir que su opinión vale mucho, y que puedan sentirse satisfechos y orgullosos de pertenecer a esta empresa.

Para finalizar se recomienda analizar los 5 factores identificados en esta investigación, mejorando las actividades realizadas en la empresa, para que de este modo se pueda alcanzar un nivel más óptimo de bienestar laboral.

REFERENCIAS

- Banco Interamericano de Desarrollo,(2017). *La elevada creación de empleo en Perú contrasta con el bajo nivel de formalidad*.Lima. Recuperado de <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/8615/Indice-de-Mejores-Trabajos-Peru.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Caballero, M. y Nieto, L. (2015, enero-junio 11). *Nueva Gestión Pública en Colombia y Bienestar Laboral del Profesorado Universitario*. Entramado, 11(1), 124-134. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265440664009>
- Calderón, J. (2016). *Socialización y compromise organizacional:una revision a partir del bienestar laboral*. Enseñanza e Investigación en Psicología, 21(3), 239-247.Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29248182003>
- Calderon, J., Laca, F. y Pando, M. (2016). *La autoeficiencia como mediador entre el estrés laboral y el bienestar*. Psicología y Salud, 27(1), 71-78. Recuperado de <http://revistas.uv.mx/index.php/psicysalud/article/viewFile/2438/4291>.
- Chaparro, Z. (2017). *Bienestar, ambiente laboral y cultura organizacional de la UGEL 8, Cañete,2016*. (Tesis Doctoral). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8481/Chaparro_OZZ.pdf?sequence=1
- Chiavenato, I. (2009). *Administración de recursos humanos*. Novena edición. México. Editorial Mc Graw Hill. Recuperado el 08 de agosto de 2015 de:<https://ebookcentral.proquest.com/lib/laureatemhe/reader.action?docID=3214388&query=Administraci%25C3%25B3n%2Bde%2Brecursos%2Bhumanos>

- Conde, J y Reyes, S (2019). *Tipos de Investigación y Diseños. Curso de formación TFG. Universidad de Sevilla Ciencias de la Educación. Módulo 2. Alfabetización científica, Tipos y diseños de investigación científica*. Recuperado de https://bib.us.es/educacion/sites/bib3.us.es.educacion/files/poat2016_2_4_1_tipos_y_disenos_de_investigacion_cuantitativa_y_cualitativa.pdf
- Echevarria, K. y Santiago, R. (2017). *Percepción del bienestar laboral de los empleados: estudio comparativo según género*. Revista Internacional de Administración de Empresas, 10(2), 17-27. Recuperado de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v10n2-2017/RIAF-V10N2-2017-2.pdf>
- Estrada Y, & Ramírez, M (2010) *El bienestar laboral y su incidencia en la gestión de empresas de turismo*. Recuperado de : <http://www.red-redial.net/referencia-bibliografica-58770.html>
- Fernández, E. (2016). *Gestión del Bienestar Laboral y su Relación en el Desempeño Laboral de los Colaboradores Administrativos de la Dirección Regional de Educación San Martín, en el Período 2015*. (Tesis Pregrado). Universidad Cesar Vallejo Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14593/Fernandez_AER.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Franco, J. (2017). *Inteligencia emocional y bienestar laboral de los servidores públicos del consejo nacional para igualdad intergeneracional*. (Tesis título). Universidad Central Del Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/11846/1/T-UCE-0007-PI018-2017.pdf>
- Granados, I. (2011). *Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios*. *Revista.IIPSI*,14 (2), 271-276. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- González,P.(2015). *Bienestar Laboral y Personal en Trabajadores de Universidad*.(Tesis Doctoral). España.Recuperado de http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/2860/TDUEX_2015_Gonzalez_Rico.pdf?sequence=1
- Gómez, M. y Grueso, M. (2015). *Las practicas de los recursos humanos y su incidencia en el bienestar laboral de los empleados*. (Tesis título).Universidad del Rosario. Recuperado de <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/11543/1019053215-2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R; Fernández, C y Baptista, P (2014) *Metodología de la investigación*. Sexta edición. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Ibáñez (2011), *Gestión del talento humano en la empresa*. Primera edición. Lima. Perú.

Editorial San Marcos: Recuperado de:

<https://isbn.cloud/9786123027100/gestion-del-talento-humano-en-la-empresa/>

Londoño, P., Gómez, L. y Garrido, K. (2017). *Multidisciplinariedad del bienestar laboral; un desafío contemporáneo para la psicología aplicada a las organizaciones*. (Tesis título). Universidad de San Buena Aventura Medellín.

Recuperado de

http://bibliotecadigital.usb.edu.co/bitstream/10819/4327/1/Multidisciplinariedad_Bienestar_Laboral_Londono_2017.pdf

Lopez, S. (2015). *Bienestar Laboral en los Trabajadores de una Empresa Portuaria de Escuintla*. (Tesis título). Guatemala. Recuperado de

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

Mendoza, A. (2017). *Bienestar Laboral y conflictos laborales en el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC)*. Lima. 2016. (Tesis Posgrado).

Universidad Cesar Vallejo Perú. Recuperado de

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

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2017). *Prioridad en Salud Ocupacional*. Lima. Recuperado de

<http://www.elperuano.com.pe/noticia-prioridad-salud-ocupacional-54082.aspx>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). *Condecoración de la Orden del Trabajo*. Perú. Recuperado de <http://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/condecoracion-de-la-orden-del-trabaj/inicio-condecoracion-orden-de-trabajo/>

Moreno, B. y Hernández, E. (2013) *Salud Laboral. Riesgos laborales psicosociales y bienestar laboral*. Madrid, España: Ediciones Pirámide. Recuperado de: <file:///C:/Users/Public/Downloads/384399658-Salud-laboral-Riesgos-laborales-psicosociales-y-bienestar-laboral-Bernardo-Moreno-Jimenez-pdf.pdf>

Navarro, R., Crissien, J. y Silvera, L.(2014). Bienestar Laboral de los Docentes y Administrativos de la Universidad de la Costa.(Tesis Posgrado). Colombia.Recuperado de <https://repositorio.cuc.edu.co/xmlui/bitstream/handle/11323/195/bienestar%20docentes%20y%20administrativos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

ANEXO n.º 1. Operacionalización de la Variable

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Rango
Bienestar Laboral	El bienestar laboral no supone solo la supresión de los estresores laborales, sino también la presencia de factores complementarios, como un clima organizacional que permita la comunicación, el apoyo, reconocimiento y la responsabilidad grupal en las tareas o directivos que aumenten su seguridad y faciliten el desarrollo de sus cometidos. (Hernández y Moreno (2013)).	A través de la definición del autor. (Hernández y Moreno (2013)), sobre el Bienestar laboral, que comprende las dimensiones y sus indicadores que se medirá mediante un cuestionario de 20 preguntas aplicados en la empresas.	<p>Factor Logro</p> <p>Factor Reconocimiento</p> <p>Factor Trabajo en Sí</p> <p>Factor Responsabilidad</p> <p>Factor Promoción</p>	<p>Satisfacción de Metas Alcanzas. Satisfacción de Rendimiento</p> <p>Valoración del esfuerzo. Rendimiento de Méritos.</p> <p>Satisfacción en el Trabajo Distribución de carga de trabajo</p> <p>Cumplimiento de los objetivos. Actualización de nuevos temas.</p> <p>Retribuciones Económicas Conocimiento general de puesto</p>	<p>3= Siempre</p> <p>2= A veces</p> <p>1= Nunca</p>

ANEXO n.º 2. Matriz de Consistencia

Título	Problemas	Objetivo	Hipótesis	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Análisis del Bienestar Laboral en los Trabajadores de una empresa del rubro retail del distrito El Agustino 2019	<p>General: ¿Existe Bienestar Laboral en los Trabajadores de una empresa del rubro retail del distrito El Agustino 2019?</p> <p>Específicos: - ¿Se ha identificado el Factor de Logro en el grupo de trabajadores de la empresa del rubro retail del distrito El Agustino 2019?</p> <p>- ¿Se ha identificado el Factor Reconocimiento en el grupo de trabajadores de la empresa del rubro</p>	<p>General: Analizar el Bienestar Laboral en los Trabajadores de una empresa del rubro retail del distrito El Agustino 2019.</p> <p>Específicos: - Identificar el Factor de Logro del grupo de trabajadores de la empresa del rubro retail del distrito El Agustino 2019. - Identificar el Factor Reconocimiento del grupo de trabajadores de la empresa del rubro retail del distrito El Agustino 2019. - Identificar el Factor de Trabajo en Sí del</p>	<p>General: En los trabajadores de la empresa del rubro retail del distrito El Agustino existe Bienestar Laboral</p> <p>Específicas: - En la empresa del rubro retail del distrito El Agustino se identifica el Factor de Logro en el grupo de trabajadores. - En la empresa del rubro retail del distrito El Agustino se identifica el Factor Reconocimiento en el grupo de trabajadores. - En la empresa del rubro retail del distrito El Agustino se identifica el Factor de Trabajo en</p>	-Factor Logro.	-Satisfacción de Metas Alcanzadas. - Satisfacción de Rendimiento.	<p>Tipo de investigación: Cuantitativa.</p> <p>Población: Todos los Trabajadores de la empresa del rubro Retail del distrito El Agustino.(100)</p> <p>Técnica (indicar cuáles) Encuesta.</p>
				-Factor Reconocimiento	- Valoración del esfuerzo. - Recibimiento de méritos.	

	<p>retail del distrito El Agustino 2019?</p> <p>- ¿Se ha identificado el Factor de Trabajo en Sí en el grupo de trabajadores de la empresa del rubro retail del distrito El Agustino 2019?</p>	<p>grupo de trabajadores de la empresa del rubro retail del distrito El Agustino 2019.</p> <p>- Identificar el Factor Responsabilidad del grupo de trabajadores de la empresa del rubro retail del distrito El Agustino 2019.</p> <p>- Identificar el Factor Promoción del grupo de trabajadores de la empresa del rubro retail del distrito El Agustino 2019.</p>	<p>Sí en el grupo de trabajadores.</p> <p>- En la empresa del rubro retail del distrito El Agustino se identifica el Factor Responsabilidad en el grupo de trabajadores.</p> <p>- En la empresa del rubro retail del distrito El Agustino se identifica el Factor Promoción en el grupo de trabajadores.</p>	<p>-Factor del Trabajo en Sí.</p>	<p>- Satisfacción del trabajo.</p> <p>-Repartición de carga de trabajo.</p>	<p>Instrumento (indicar cuáles) Cuestionario.</p>
	<p>- ¿Se ha identificado el Factor Responsabilidad en el grupo de trabajadores de la empresa del rubro retail del distrito El Agustino 2019?</p>			<p>-Factor Responsabilidad</p>	<p>-Cumplimiento de los objetivos.</p> <p>-Actualización de nuevos temas.</p>	
	<p>- ¿Se ha identificado el Factor Promoción en el grupo de trabajadores de la empresa del rubro retail del distrito El Agustino 2019?</p>			<p>-Factor Promoción.</p>	<p>-Retribuciones económicas.</p> <p>-Conocimiento general del puesto.</p>	

ANEXO n.º 3. Validación del Instrumento

- EXPERTO N°1: Lic. Angela Maza Chumpitaz.

Diseñado por Silvia Carito Correa Ponte

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE ANÁLISIS DEL BIENESTAR LABORAL

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el "ANÁLISIS DEL BIENESTAR LABORAL". En ese sentido, solicito pueda evaluar los 20 ítems en cinco criterios: **Factor Logro, Factor Reconocimiento, Factor del Trabajo en Si, Factor Responsabilidad y Factor Promoción**. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Angela Maza Chumpitaz		
Sexo:	M	<u>F</u>	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	13 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clinica	Educativa	Social
	<u>Organizacional</u>	Otro: <u>Administrativa</u>	
Áreas de experiencia profesional	<u>- Organizacional - Gestión de Recursos - Procesos</u>		
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	<u>5 a 10 años</u>	10 años a más

II. Breve explicación del constructo

El bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales del trabajador en la organización; la cual puede darse de manera subjetiva tanto positivo o negativo, según respecta el caso.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el Bienestar laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar el Bienestar laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar el Bienestar laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar el Bienestar laboral” (puntaje 2) y “totalmente relevante para evaluar el Bienestar laboral” (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2 /	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar el Bienestar laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el Bienestar laboral (puntaje 1), “coherente para evaluar el Bienestar laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el Bienestar laboral (puntaje 3).

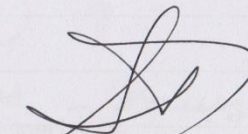
Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
----------------	----------------	-----------	----------------------

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3).

Nada claro Poco claro Claro Totalmente claro

0 1 2 3

LAS ALTERNATIVAS DE RESPUESTA VAN DE 1 AL 3 Y TIENEN LAS SIGUIENTES EXPRESIONES		
1	2	3
Nunca	Algunas Veces	Siempre


 Angela Niaza Chumptaz
 Coordinadora de la Facultad de Negocios
 Lima Centro
 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C.
Validez de
 04.10.18

- **EXPERTO N°2:** Lic. Octavio Espinoza Chávez.

Diseñado por Silvia Carito Correa Ponte

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE ANÁLISIS DEL BIENESTAR LABORAL

Estimado(a) experto(a):
Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el “ANÁLISIS DEL BIENESTAR LABORAL”. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 20 ítems en cinco criterios: **Factor Logro, Factor Reconocimiento, Factor del Trabajo en Sí, Factor Responsabilidad y Factor Promoción**. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. **Datos Generales**

Nombre y Apellido	Octavio Espinoza Chávez		
Sexo:	M <input checked="" type="checkbox"/>	F <input type="checkbox"/>	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	10 años		
Grado académico:	Bachiller <input checked="" type="checkbox"/>	Magister	Doctor
Área de Formación académica	Clínica	Educativa	Social
Áreas de experiencia profesional	Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>	Otro: Administrativa	
Tiempo de experiencia profesional en el área	Organizacional Operativa		
	2 a 4 años	5 a 10 años <input checked="" type="checkbox"/>	10 años a mas

0 1 2 3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3).

Nada claro 0 Poco claro 1 Claro 2 Totalmente claro 3

LAS ALTERNATIVAS DE RESPUESTA VAN DE 1 AL 3 Y TIENEN LAS SIGUIENTES EXPRESIONES		
1	2	3
Nunca	Algunas Veces	Siempre

[Handwritten signature]


- **EXPERTO N°3:** Mg. Maria Isabel Flores Bazán.

Diseñado por Silvia Carito Correa Ponte

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: ESCALA DE ANÁLISIS DEL BIENESTAR LABORAL

Estimado(a) experto(a):

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir el “ANÁLISIS DEL BIENESTAR LABORAL”. En ese sentido, solicito pueda evaluar los 20 ítems en cinco criterios: **Factor Logro, Factor Reconocimiento, Factor del Trabajo en Sí, Factor Responsabilidad y Factor Promoción**. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

Nombre y Apellido	Maria Isabel Flores Bazán		
Sexo:	M	F <input checked="" type="checkbox"/>	
Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título)	12 años		
Grado académico:	Bachiller	Magister <input checked="" type="checkbox"/>	Doctór
Área de Formación académica	Clinica	Educativa <input checked="" type="checkbox"/>	Social
	Organizacional <input checked="" type="checkbox"/>	Otro: Administrativa.	
Áreas de experiencia profesional			
Tiempo de experiencia profesional en el área	2 a 4 años	5 a 10 años <input checked="" type="checkbox"/>	10 años a mas

II. Breve explicación del constructo

El bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales del trabajador en la organización; la cual puede darse de manera subjetiva tanto positivo o negativo, según respecta el caso.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar el Bienestar laboral se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar el Bienestar laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar el Bienestar laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar el Bienestar laboral” (puntaje 2) y “totalmente relevante para evaluar el Bienestar laboral” (puntaje 3).

Nada relevante	Poco relevante	Relevante	Totalmente relevante
0	1	2	3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varia de 0 a 3: El ítem “No es coherente para evaluar el Bienestar laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar el Bienestar laboral (puntaje 1), “coherente para evaluar el Bienestar laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar el Bienestar laboral (puntaje 3).

Nada coherente	Poco coherente	Coherente	Totalmente coherente
----------------	----------------	-----------	----------------------

0

1

2

3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3).

Nada claro

Poco claro

Claro

Totalmente claro

0

1

2

3

LAS ALTERNATIVAS DE RESPUESTA VAN DE 1 AL 3 Y TIENEN LAS SIGUIENTES EXPRESIONES		
1	2	3
Nunca	Algunas Veces	Siempre

ANEXO n.º 4. Instrumento (Test de Bienestar Laboral- TBL)

Elaborado por (Lopez, 2015) y modificado por Silvia Carito Correa Ponte (2019).

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta una serie de preguntas que se relaciona con el Análisis del Bienestar Laboral. Este cuestionario es anónimo; solicito que responda con sinceridad las siguientes preguntas, marque con una aspa(x) si es: Siempre (S), A Veces (AV), Nunca (N).

ITEMS		SIEMPRE	A VECES	NUNCA
Nº	Ítems			
	Factor Logro:	FACTOR LOGRO		
1	¿Se encuentra satisfecho con las metas alcanzadas?	3	2	1
2	¿Se considera parte importante para la empresa?	3	2	1
3	¿Está satisfecho con el rendimiento que ha logrado en su área de trabajo?	3	2	1
4	¿Aporta de manera activa a los resultados de la empresa?	3		
	Factor Reconocimiento	FACTOR RECONOCIMIENTO		
5	¿Tu trabajo es reconocido y valorado por su jefe(s)?	3	2	1
6	¿Recibes méritos por tu desempeño en el trabajo?	3	2	1
7	¿Tus compañeros de trabajo valoran tu esfuerzo realizado en la empresa?	3	2	1
8	¿Recibe instrucción clara de cómo desempeña su trabajo en la empresa?	3	2	1
	Factor Trabajo en Sí	FACTOR TRABAJO EN SÍ		
9	¿Usted está satisfecho con su trabajo?	3	2	1
10	¿Tu trabajo te hace sentir seguro y estable?	3	2	1
11	¿Esperas recibir órdenes para realizar tu trabajo?	3	2	1
12	¿Es justa la distribución de carga de trabajo en tu área?	3	2	1
	Factor Responsabilidad	FACTOR RESPOSABILIDAD		
13	¿Te gusta asumir nuevas responsabilidades?	3	2	1
14	¿Si tienes personal a tu cargo, te sientes responsable del trabajo que realizan?	3	2	1
15	¿Te interesas por estudiar cursos que ayuden a mejorar tu trabajo?	3	2	1
16	¿Colaboras para el cumplimiento de los objetivos en el área de trabajo?	3	2	1
	Factor Promoción	FACTOR PROMOCIÒN		
17	¿Conoce los planes de carrera para su puesto de trabajo?	3	2	1
18	¿Está capacitado para ocupar otros cargos?	3	2	1
19	¿Está satisfecho con las retribuciones económicas que maneja la empresa?	3	2	1
20	¿Usted es incentivado en su puesto de trabajo?	3	2	1

