

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



T E S I S

**Bienestar personal y su relación con el desempeño laboral en la Empresa de
Servicios Generales Huaraucaca S. A. - 2018**

Para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras: Bach. Jhanyna Katherinn HUAMAN CARBAJAL

Bach. Sherly Candy MALPARTIDA HUAYNATE

Asesor: Ms. Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ

Cerro de Pasco – Perú - 2019

**UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**



T E S I S

**Bienestar personal y su relación con el desempeño laboral en la Empresa de
Servicios Generales Huaraucaca S. A. - 2018**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado :

Dr. César Wenceslao RAMOS INGA
PRESIDENTE

Dr. José Antonio CARDENAS SINCHE
MIEMBRO

Mg. Liborio ROJAS VICTORIO
MIEMBRO

DEDICATORIA

A mis abuelitos por confiar siempre en mi persona, a mis padres por el apoyo incondicional y sobre todo a mi hermano Jean Carlos con mucho cariño por ser mi mayor motivo a cumplir muchas metas y seguir adelante.

Jhanyna Katherin

A mis padres por el apoyo para lograr mis metas y mi hijo la motivación para seguir adelante.

Sherly Candy

RECONOCIMIENTO

Reconocemos la labor realiza por los trabajadores administrativos, docentes y alumnos para lograr el licenciamiento de nuestra Universidad Nacional “Daniel Alcides Carrión”, nuestro tributo a docentes del Programa de Estudios de Administración de la Facultad de Ciencias Empresariales, por brindarnos sus consejos e impartir sus conocimientos para formarnos profesionalmente.

También reconocemos la orientación, el tiempo empleado al Maestro Ygnacio Alfredo PAITA PANEZ, la misma que nos permitió culminar con nuestra investigación.

Nuestra consideración eterna a los Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S. A., como también a sus trabajadores.

Jhanyna - Sherly

RESUMEN

El **objetivo** de la investigación fue determinar la relación que existe entre bienestar personal y el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A: **metodología:** investigación fue de enfoque cuantitativo, nivel descriptivo y correlacional, con un método deductivo, con el diseño no experimental, la muestra comprendió 48 trabajadores, como instrumento se utilizó el cuestionario **Conclusiones:** En cuanto al nivel de cumplimiento de los beneficios laborales en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A., se tiene que es bueno. En cuanto a la remuneración que perciben los trabajadores consideran que es excelente, sin embargo, no se aprecia lo mismo en relación a los beneficios laborales, como: asignación familiar, los depósitos de CTS, las gratificaciones correspondientes a los meses de julio y diciembre, vacaciones, las aportaciones para el sistema de pensiones, seguridad social en las cuales precisan que se encuentra en buena y muy buena. En relación al nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A., se encuentra en muy bueno. El estado de ánimo de los trabajadores es agradable y desagradable respectivamente debido a que depende del entorno que les rodea; los trabajadores tienen una excelente relación de trabajo con sus colegas; también resuelven los problemas de buena manera; así mismo el trabajo que realizan es excelente y entregan en los plazos establecidos; se aprecia que tienen un excelente compromiso con el trabajo y usan racionalmente los recursos de la empresa; y la calidad de trabajo es excelente. Finalmente establecemos que existe una relación significativa entre bienestar de personal y desempeño laboral, frente al (grado de significación estadística) $p=0,000 < 0,05$, en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.

Palabras clave: bienestar personal, desempeño laboral, remuneraciones, ambiente laboral, estado de ánimo, colaboración, compromiso.

Jhanyna - Sherly

SUMMARY

The objective of the investigation was to determine the relationship between personal well-being and work performance at Empresa de Servicios Generales Huaraucaca SA: methodology: research was quantitative, descriptive and correlational, with a deductive method, with the non-experimental design, the sample comprised 48 workers, as an instrument the questionnaire was used Conclusions: Regarding the level of compliance with labor benefits in the Empresa de Servicios Generales Huaraucaca SA, it has to be good. Regarding the remuneration that workers receive they consider it to be excellent, however the same is not appreciated in relation to work benefits, such as: family allowance, CTS deposits, bonuses corresponding to the months of July and December, vacations, the contributions for the pension system, social security in which they specify that it is in good and very good. In relation to the level of work performance of workers in Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A., it is very good. The mood of the workers is pleasant and unpleasant respectively because it depends on the environment around them; the workers have an excellent working relationship with their colleagues; they also solve problems in a good way; also the work they do is excellent and delivered within the established deadlines; it is appreciated that they have an excellent commitment to work and use the resources of the company rationally; And the quality of work is excellent. Finally, we establish that there is a significant relationship between staff welfare and work performance, compared to (degree of statistical significance) $p = 0.000 < 0.05$, in Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.

Keyword: personal well-being, work performance, remuneration, work environment, mood, collaboration, commitment.

Jhanyna - Sherly

INTRODUCCIÓN

Nos permitimos presentar nuestro trabajo de investigación **“BIENESTAR PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES HUARAUCACA S. A. – 2018”**, teniendo como objetivo: determinar la relación que existe entre bienestar personal y el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.

Bienestar personal implica un estado psicológico – emocional, es decir cuando nos referimos a bienestar, el trabajador debe sentirse bien.

Cuando el trabajador se siente bien mejora su trabajo, se relaciona mejor con sus colegas de trabajo y se siente bien consigo mismo.

El contenido de la investigación lo dividimos en cuatro capítulos, de acuerdo al detalle siguiente:

Capítulo I, Problema de investigación, es esta estación se identifica y determina el problema de investigación; delimitamos en forma temporal, espacial y social; se establece el problema y los objetivos; se justifica y se establece las limitaciones de la investigación.

Capítulo II, Marco Teórico, se hace referencia a los antecedentes de la investigación; las bases teóricas científicas sobre bienestar personal y desempeño

laboral; definición de términos; también formulamos las hipótesis e identificamos las variables; así mismo se operaliza las variables.

Capítulo III, Metodología y Técnicas de Investigación, en este apartado establecemos el tipo y nivel de investigación; el método y diseño de investigación; se establece la población y muestra; como también se precisa sobre las técnicas e instrumentos de investigación; se aborda el tratamiento estadístico y la orientación ética.

Capítulo IV, Resultados y discusión, detallamos la descripción del trabajo de campo; presentamos los resultados de la investigación de ambas variables; se contrasta la hipótesis, se realiza la discusión de resultados.

Jhanyna - Sherly

ÍNDICE

Pág.

DEDICATORIA

RECONOCIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

INDICE

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Identificación y determinación del problema	1
1.2	Delimitación de la investigación	4
1.3	Formulación del problema	4
	1.3.1. Problema general	4
	1.3.2 Problemas específicos	4
1.4	Formulación de objetivos	5
	1.4.1 Objetivo general	5
	1.4.2 Objetivos específicos	5
1.5	Justificación de la investigación	5
1.6	Limitaciones de la investigación	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes del estudio	8
2.2	Bases teóricas – científicas	15
2.3	Definición de términos básicos	29
2.4	Formulación de Hipótesis	30
	2.4.1 Hipótesis General	30
	2.4.2 Hipótesis Específicas	30
2.5	Identificación de Variables	30
2.6	Definición Operacional de variables e indicadores	31

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1	Tipo de investigación	32
3.2	Método de investigación	33
3.3	Diseño de la investigación	33
3.4	Población y muestra	34
3.5	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	34
3.6	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	35
3.7	Tratamiento Estadístico	35
3.8	Orientación ética	36

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	Descripción del trabajo de campo	37
4.2	Presentación, análisis e interpretación de resultados	38
4.3	Prueba de hipótesis	61
4.4	Discusión de resultados	64

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

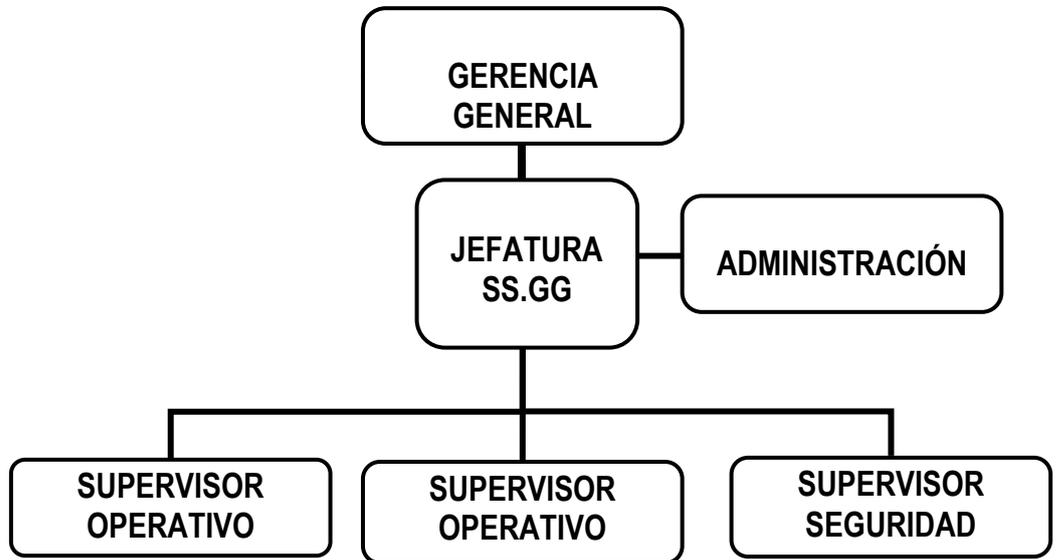
1.1. IDENTIFICACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA

La Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A., en adelante E.S.G. Huaraucaca S.A., tiene como actividad económica principal “otras actividades empresariales”, emitiendo los comprobantes de pago: factura, boleta de venta, nota de crédito, guía de remisión - transportista, sistema de emisión electrónica. Su representante legal es el Sr. Hernán George TRINIDAD MATIAS.

E.S.G. Huaraucaca S.A., para brindar sus servicios realiza en equipos de trabajo, destacándose entre ellas en las Áreas de: Superintendencia de geología y exploraciones, Superintendencia de Administración; y, Procesos – Planta concentradora 1 y 2.

La E.S.G. Huaraucaca S.A., presenta la organización siguiente:

Figura 1: Organigrama



Fuente: E.S.G. Huaraucaca S.A.
Elaboración: Propia

E.S.G. Huaraucaca S.A., es una empresa tercerizadora para llevar a cabo diversos servicios a través de sus propios trabajadores, manteniendo la autonomía en todos sus aspectos, cuenta así mismo con recursos financieros, técnicos, materiales.

La E.S.G. Huaraucaca S.A. es solidaria con la empresa principal por los servicios en las cuales involucre el desplazamiento de personal para el pago de derechos y beneficios laborales y respecto al pago de las obligaciones de seguridad social. Igualmente, como empresa tercerizadora informa a los trabajadores sobre la identidad de la empresa principal, actividades objeto del contrato y lugar de ejecución.

Que si bien es cierto la tercerización reduce costos operativos y mejoran los niveles de producción para la empresa principal, sin embargo, está en cuestión la eficiencia del capital humano.

La eficiencia está vinculada a la utilización de los recursos en forma óptima y la combinación con las habilidades y destrezas de las personas con la finalidad de lograr los objetivos establecidos en la empresa.

Hablamos de bienestar de personal cuando se satisfacen todos aquellos bienes materiales, económicos, emocionales que requiere la persona para vivir bien.

La persona humana es el principal activo de la empresa y para incrementar su rendimiento se requiere satisfacer sus necesidades básicas.

Claro está que el trabajador debe desempeñar su trabajo con idoneidad, para lo cual debe contar con herramientas, materiales, equipos de seguridad, capacitación, participación del trabajador, trabajo en equipo, una remuneración adecuada, beneficios sociales.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación, de acuerdo a la descripción del problema, presenta la delimitación siguiente:

DELIMITACION TEMPORAL

El estudio abarcó los meses de enero a junio de 2019.

DELIMITACION ESPACIAL

La investigación se realizó en el distrito de Tinyahuarco de la provincia de Pasco.

DELIMITACION SOCIAL

En cuanto a la delimitación social, ha comprendido a los trabajadores que están laborando en la E.S.G. Huaraucaca S.A.

1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.3.1. PROBLEMA GENERAL

¿Qué relación existe entre bienestar personal y el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.?

1.3.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

a) ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los beneficios laborales en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.?

- b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.?

1.4. FORMULACIÓN DE OBJETIVOS

1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre bienestar personal y el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.

1.4.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Identificar el nivel de cumplimiento de los beneficios laborales en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.
- b) Establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Se aprecia mediante los medios periodísticos las denuncias constantes sobre la falta de pago de las remuneraciones, la

compensación por tiempo de servicios, vacaciones trunca, despidos arbitrarios entre otros beneficios laborales, estos hechos son realizados por empresas generalmente informales y que usando argucias legales dejan de pagar los derechos laborales.

En la actualidad, las empresas buscan obtener máximos beneficios, permanecer en el mercado, reducir costos, además deben actuar con responsabilidad social y ética con la sociedad, los trabajadores, sus proveedores y el medio ambiente donde desarrollan sus actividades.

El cumplimiento del pago de los beneficios labores permite lograr el bienestar del trabajador, es uno de los aspectos importantes para el desempeño laboral de los trabajadores, garantizando el logro de los objetivos.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Las limitaciones para nuestra investigación fueron las siguientes:

- a) Los resultados solo serán válidos para la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.

- b)** La investigación abordó el bienestar del personal en su dimensión beneficios laborales.
- c)** Siendo el bienestar del personal muy amplio, no abordamos: el bienestar psicológico, físico, emocional, social, económico y ambiental.

CAPÍTULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

Para comprender con mayor precisión, sobre bienestar personal y desempeño laboral, tomamos como referencia las investigaciones realizadas por los autores siguientes:

- a) Burga & Wisse (2018)**, en su tesis “Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque”. Presentan las conclusiones siguientes: La empresa agroindustrial ubicada en la Región de Lambayeque muestra una motivación adecuada, ello gracias al buen manejo de las capacitaciones y a adecuadas relaciones interpersonales, de manera que permiten generar un ambiente laboral óptimo para los colaboradores del Área Administrativa; El personal administrativo

expone que es necesario prestar atención a la dimensión salarial y de beneficios, para mejorar la remuneración que perciben por el trabajo que realizan; El desempeño laboral de la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos y servicios son brindados de manera adecuada, su productividad es alta, y cuentan con un rendimiento y actitud beneficiosa para la empresa en términos de rentabilidad; tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

- b) Correa Gonzáles (2018)**, en su investigación titulada “Bienestar docente en actividades de innovación con tic y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa Diego Hernández de Gallegos – Colombia, 2017”. Estableció como objetivo, determinar el grado y sentido de la correlación entre el bienestar docente en actividades de innovación con TIC y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa Diego Hernández de Gallegos – Colombia, 2017. Su trabajo presenta las conclusiones siguientes: obtuvo un valor de Rho de 0,597 y un valor p de 0,000, por tanto concluye que existe correlación directa y moderada entre el bienestar docente en actividades de innovación con TIC y el desempeño pedagógico de los docentes de la Institución Educativa Diego Hernández de Gallegos – Colombia, 2017; obtuvo un valor de Rho de 0,544 y un

valor p de 0,000, por tanto concluye que existe correlación directa y moderada entre el bienestar docente en actividades de innovación con TIC y la planificación de la enseñanza de los docentes de la Institución Educativa Diego Hernández de Gallegos – Colombia, 2017; obtuvo un valor de Rho de 0,629 y un valor p de 0,000, por tanto concluye que existe correlación directa y moderada entre el bienestar docente en actividades de innovación con TIC y la motivación de los alumnos en la Institución Educativa Diego Hernández de Gallegos – Colombia, 2017; obtuvo un valor de Rho de 0,510 y un valor p de 0,000, por tanto concluye que existe correlación directa y moderada entre el bienestar docente en actividades de innovación con TIC y la interacción con los alumnos en la Institución Educativa Diego Hernández de Gallegos – Colombia, 2017; obtuvo un valor de Rho de 0,439 y valor p de 0,000, por tanto concluye que existe correlación directa y moderada entre el bienestar docente en actividades de innovación con TIC y la evaluación del aprendizaje en la Institución Educativa Diego Hernández de Gallegos – Colombia, 2017.

- c) **Gallegos Paz** (2016), en su investigación titulada “Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016”. Buscó establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los servidores

adscritos a la Gerencia Administrativa de Arequipa del Ministerio Público. El estudio presenta las conclusiones siguientes: existe relación entre el clima organizacional y el desempeño profesional de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, lo cual quedo demostrado con el 93.3% de los servidores que manifiestan que el clima organizacional es promedio a su vez tienen un muy buen desempeño laboral. Al revisar el p valor se observa que este es de 0.001, es decir es menor a 0.05, lo cual significa que existe relación entre ambas variables. Esto comprueba la hipótesis, siendo factible elaborar una propuesta de mejora del clima organizacional; determinó, de acuerdo a la percepción de los servidores que el Clima Organizacional en Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa se encuentra en un nivel promedio, lo cual es positivo para la institución, sin embargo, existen cinco indicadores que deben mejorarse como lo son relaciones interpersonales, disponibilidad de recursos, estabilidad, claridad y valores colectivos; En base a la evaluación de 180 grados, donde los jefes evaluaron a sus subordinados, indicó que el 58.30% del personal en Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa se encuentra con un desempeño laboral muy bueno, el 20% con un nivel bueno, el 20% con un nivel excelente y el 1.7% con un desempeño regular; finalmente, la relación entre las variables de clima organizacional y desempeño laboral de los servidores de

Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, observa que existe relación con los indicadores conocimiento del trabajo, calidad del trabajo, iniciativa, colaboración y resolución de problemas, al ser el p valor o nivel de significancia inferior a 0.05 (5%). En estos casos, cuando el clima organizacional presenta un nivel de promedio, los indicadores presentan un nivel de muy bueno. Respecto a los indicadores productividad y capacidad para aprender nuevas tareas, no existe relación entre la variable y los indicadores.

- d) Hidruogo & Pucce (2016)**, en su investigación “EL Rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel”. Formulo el objetivo general, determinar la relación entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la clínica San Juan de Dios – Pimentel. Arribando a las conclusiones: si existe relación entre el rendimiento y el desempeño laboral debido a que el coeficiente de correlación de Pearson es perfecto positivo (+1); Según los resultados obtenidos de los instrumentos de evaluación, concluye que el nivel de desempeño laboral encontrado en la Clínica San Juan de Dios es aceptable; Según los resultados obtenidos concluye que el trabajo en equipo y el compromiso son los factores que afectan el desempeño laboral del talento humano del área administrativa de la Clínica San Juan de Dios; se basó en los resultados extraídos de la guía de entrevista aplicada al Gerente

Administrativo, CPC José Castillo Villegas, en donde concluye que el método de evaluación de desempeño más adecuado es la Evaluación de 360°; Al describir los resultados obtenidos de los instrumentos de evaluación, concluye que existe relación entre el rendimiento y desempeño laboral, debido a que para los colaboradores su desempeño es aceptable; sin embargo, este debe complementarse con un método de evaluación de rendimiento que cubra las expectativas del gerente y a la vez refuerce los factores que perjudica el desempeño.

- e) **Mamani Condori** (2016), en su tesis "Tercerización laboral en el bienestar del personal contratado para servicios complementarios en ESSALUD de la provincia de San Román – 2015", Puno. Planteo el objetivo, determinar la relación de la tercerización laboral en el bienestar del Personal contratado para servicios complementarios en ESSALUD de la Provincia de San Román 2015. Llegando a las conclusiones: Existe correlación negativa muy alta entre la variable tercerización laboral y bienestar del personal contratado por ende es estadísticamente muy significativo ($r=-0,821^{**}$, $p=0.000$); El contrato laboral se relaciona con el bienestar del personal contratado para servicios complementarios en EsSalud de la Provincia de San Román – 2015. A esta conclusión contribuye la prueba estadística correlacional de Pearson que es altamente significativo con ($r = 0.869^{**}$) mucho más próximo a un valor de 1, corroborando la

prueba estadística. Tomando en cuenta el cuadro 4 con un porcentaje de 50,6%; Los beneficios sociales se relaciona significativamente con el bienestar del personal contratado para servicios complementarios en EsSalud de la Provincia de San Román 2015 A esta conclusión contribuye la prueba estadística correlacional de Pearson que es altamente significativa con $r = 0.831^{**}$ mucho más próximo a un valor de 1, corroborando la prueba estadística. Tomando en cuenta el cuadro 6 con un porcentaje de 37,3%.

- f) **Larico** (2015), en su trabajo de investigación “Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de san Román – Juliaca 2014”, Puno. Establece el objetivo, determinar la influencia de los factores motivacionales en el desempeño laboral a los trabajadores de la Municipalidad de San Román - Juliaca en el 2014. Su investigación concluye en: comprobó la existencia de vinculación significativa entre los factores motivadores y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román; evidenció relación significativa entre las remuneraciones del mínimo vital con el cumplimiento de responsabilidades porque eso influye de manera significativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román; encontró relación significativa entre los incentivos que se les otorga a los trabajadores

como las resoluciones, carta de felicitación y becas de capacitación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román; y, evidenció una vinculación directa entre las condiciones del ambiente físico y estima como amor al trabajo, autorrealización puesto que influye de manera relevante en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de San Román.

2.2. BASES TEÓRICAS – CIENTÍFICAS

2.2.1. BIENESTAR PERSONAL

En cuanto a bienestar la Real Academia Española (2014), define como “El estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica”. Es decir, referente a la parte material y a las funciones del aspecto psicológico.

De otro lado Pérez y Garney (2009), hacen referencia al conjunto de aquellas cosas que se necesitan para vivir bien.

Bienestar personal, es el conjunto de recursos materiales y psicológicos necesarios para tener una buena calidad de vida. Se encuentra relacionado con las necesidades, preferencias o gustos de las

personas abarcando el aspecto físico, mental y su relación con el entorno social.

En cuanto a los beneficios laborales son compensaciones otorgados por los empresarios en adición a las remuneraciones regulares y están regulados en la Constitución Política del Perú y en la legislación peruana y están referidos a gratificaciones, vacaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), utilidades, asignación familiar, seguro de vida ley, seguro médico, capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como maternidad para las trabajadoras, entre otros.

2.2.1.1. REMUNERACIÓN

La remuneración es aquello que se da o sirve para remunerar (Real Academia Española, 2014).

La remuneración es un elemento esencial que forma parte del contrato de trabajo y es un derecho fundamental reconocido por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú 1993¹.

¹ El artículo 24 de nuestra constitución Política del estado, establece que: "El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

El artículo 6º del Texto único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece, que constituye remuneración “para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sea de libre disposición”.

Los trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada perciben como remuneración el equivalente a una remuneración mínima vital de S/ 930.00 soles, aplicable desde abril de 2018.

2.2.1.2. ASIGNACIÓN FAMILIAR

La asignación familiar, que actualmente se encuentra regulada por la Ley N° 25129 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 035-90-TR, es aquel beneficio social de naturaleza y carácter remunerativo que se otorga a los trabajadores por tener hijos menores de edad o mayores de edad hasta los 24 años, siempre que los mismos se encuentren realizando estudios técnicos o universitarios (Dávila y Hurtado, 2018).

Este concepto es equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV²) vigente en la oportunidad en que corresponda percibir el beneficio. Así, considerando que, desde el 1 de abril de 2018,

² (RMV). Remuneración Mínima Vital

la RMV vigente asciende a S/ 930.00, la asignación familiar a otorgar ascenderá a S/ 93.00. Es de precisar que la asignación familiar es un importe fijo, con lo cual no incrementará a razón de la cantidad de hijos que pueda tener un trabajador (Dávila y Hurtado, 2018).

Por otro lado, en caso ambos padres sean trabajadores de una misma entidad empleadora, cada uno de ellos tendrá el derecho de percibir dicho beneficio. Asimismo, en caso un trabajador labore para más de una entidad empleadora, dicho trabajador tendrá derecho a percibir la asignación familiar por parte de cada una de estas (Dávila y Hurtado, 2018).

La asignación familiar es computable para el cálculo de derechos laborales y beneficios sociales tales como trabajo en sobretiempo, feriados no laborables, descanso semanal, subsidios, remuneración vacacional, gratificaciones legales, compensación por tiempo de servicios, entre otros (Dávila y Hurtado, 2018).

2.2.1.3. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS

Para Dávila y Hurtado (2018), la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social otorgado a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada con la finalidad de prevenir las contingencias que originan a estos su cese laboral; encontrándose inafecta a todo tributo creado o por crearse, al pago de

aportaciones al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud y Pensiones; al igual que sus intereses, depósitos, traslados y retiros.

Dávila y Hurtado (2018), este beneficio se encuentra regulado por lo establecido en el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 004-97-TR.

Es importante precisar la naturaleza de la CTS como un “seguro de desempleo”, en tanto constituye un ingreso que procura proteger al trabajador cuando se encuentre desempleado y que, por tanto, no debería utilizarse mientras éste tenga trabajo (Dávila y Hurtado, 2018),

2.2.1.4. JORNADA LABORAL

La Constitución Política del Perú del año 1993 establece que la jornada máxima legal, es de ocho horas diarias o de cuarenta y ocho horas semanales. Se entiende como horas semanales, aquellas comprendidas en un período de siete días. No obstante, se puede establecer por ley, por convenio o decisión unilateral del empleador, una jornada menor a la máxima legal. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador a fin de cumplir con la prestación de servicios a la que se encuentra obligado en virtud del contrato de trabajo celebrado. Por otro lado, el

horario de trabajo es la medida de la jornada, es decir, determina con exactitud la hora de ingreso y de salida en cada día de trabajo (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016).

2.2.1.5. GRATIFICACIONES LEGALES

Dávila y Hurtado (2018), precisan que las gratificaciones legales se encuentran actualmente reguladas por la Ley N° 27735 y por su reglamento, el Decreto Supremo N° 005- 2002-TR. En dichas normas se establece el otorgamiento de 2 gratificaciones al año con ocasión a las Fiestas Patrias y la Navidad, como derecho de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Dicho derecho es otorgado sin perjuicio de la modalidad del contrato de trabajo ni del tiempo de prestación de servicios del trabajador (contratados a plazo indeterminado, mediante contratos de trabajo sujetos a modalidad, o a tiempo parcial).

Según lo dispuesto en la Ley N° 30334 y el Decreto Supremo N° 012-2016-TR que la reglamenta, las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad (íntegras o proporcionales) se encuentran inafectas de toda aportación, contribución o descuento; sin embargo, dicha inafectación no comprende a las retenciones por concepto de Impuesto a la Renta ni a los descuentos autorizados por el mismo trabajador, sin perjuicio de los descuentos dispuestos por mandato judicial (Dávila y Hurtado, 2018),

Asimismo, en la referida norma también se dispuso que el monto de aportación de las entidades empleadoras a EsSalud, con respecto a las gratificaciones, deberá ser pagada al trabajador en calidad de “Bonificación Extraordinaria” junto con la gratificación ordinaria o trunca a entregarle. Es importante tener en cuenta que, de tratarse de trabajadores cubiertos por una Entidad Prestadora de Salud (EPS), la Bonificación Extraordinaria equivale al 6.75% del aporte a EsSalud que hubiese correspondido efectuar a la entidad empleadora por concepto de gratificaciones (Dávila y Hurtado, 2018),

2.2.1.6. CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo puede celebrarse por tiempo indeterminado o a plazo fijo. El primero podrá realizarse en forma verbal o escrita y en el segundo de los casos, con los requisitos que el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Supremo Nro 003-97-TR (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, 2016).

2.2.1.7. DESCANSO VACACIONAL ANUAL

El derecho al Descanso Vacacional Anual se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 713 y por su Reglamento, el Decreto Supremo N° 012-92-TR. De conformidad con dichas

disposiciones, los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada tendrán derecho a gozar de un descanso vacacional anual de 30 días, percibiendo una remuneración equivalente a aquella que hubiesen percibido de continuar laborando. La remuneración vacacional se otorga al trabajador antes del periodo vacacional programado (Dávila y Hurtado, 2018).

2.2.1.8. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Conforme lo sostiene Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016), para que el trabajador cumpla adecuadamente su trabajo, el empleador está obligado a lo siguiente:

a) Contratar un seguro complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR)

De manera obligatoria el empleador debe contratar el SCTR. Este seguro debe cubrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los trabajadores mineros. Este seguro otorga al trabajador accidentado o enfermo: cobertura de salud por el trabajo de riesgo y cobertura de invalidez y sepelio.

b) Afiliar a la seguridad social a sus trabajadores y derechohabientes

Los empleadores de este régimen están obligados a afiliar a sus trabajadores a la seguridad social. Los trabajadores de la actividad minera y sus derechohabientes podrán gozar de la cobertura y prestaciones que brinda EsSalud.

El empleador deberá aportar el 9% de la remuneración percibida por el trabajador mediante la presentación del Programa de Declaración Telemática-PDT Remuneraciones.

c) Contratar el seguro de vida ley

Los empleadores están obligados a contratar este seguro a partir de los 4 años de labores de sus trabajadores, sin embargo, puede contratar este seguro a partir de los 3 meses de servicios. Se encuentra regulado por las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de Beneficios Sociales.

La prima de seguro es el pago que debe efectuar la entidad empleadora a efectos que una compañía aseguradora asuma el pago de la indemnización correspondiente a las consecuencias dañinas del riesgo cubierto, tales como el fallecimiento natural o a consecuencia de un accidente y la invalidez total o permanente (Dávila y Hurtado, 2018).

2.2.1.9. AMBIENTE LABORAL

El ambiente laboral, hace referencia al entorno que rodea a los seres vivos, condicionando sus circunstancias vitales. El ambiente, por lo tanto, está formado por diversas condiciones, tanto físicas como sociales, culturales y económicas (Pérez y Gardey, 2009).

El ambiente laboral, son un conjunto de elementos que posibilitan la comodidad en el centro de trabajo.

2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL

Según Chiavenato (2000), el desempeño laboral se visibiliza a través del comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales (como citaron Burga y Wisse, 2018).

Robbins (2004) vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo (citado en Pedraza, 2010).

Palaci (2005), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuos (s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional (citado en Pedraza, 2010).

Faria (1995) considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa (citado en Pedraza, 2010).

Milkovich y Boudrem (1994) definen desempeño como el grado en el cual el empleado cumple con los requisitos de trabajo.

Palaci, citado por Pedraza (2010), sostiene, que existen ciertos elementos que inciden en el desempeño laboral, que se relacionan y generan un bajo o alto desempeño laboral. Entre estos tenemos:

- a)** Retribuciones monetarias y no monetarias;
- b)** Satisfacción en relación con las tareas asignadas;

- c) Habilidades, aptitudes (competencias) para realizar las tareas asignadas;
- d) Capacitación y desarrollo constante de los empleados;
- e) Factores motivacionales y conductuales del individuo;
- f) Clima organizacional;
- g) Cultura organizacional;
- h) Expectativas del empleado.

2.2.2.1. ACTITUD

De acuerdo a la Real Academia Española, la actitud, es la expresión de un estado de ánimo. El tono sentimental puede manifestarse en forma agradable o desagradable, la misma que dura por algún tiempo.

Rodríguez (1987), define actitud como “una organización duradera de creencias y cogniciones en general, dotada de una carga afectiva a favor o en contra de un objeto social definido, que predispone a una acción coherente con las cogniciones y afectos a dicho objeto”.

Según R.Jeffress “Es nuestra respuesta emocional y mental a las circunstancias de la vida" (citado en Ander-Egg, 1987).

La actitud es la forma de comportarse que tiene un trabajador al ejecutar sus labores cotidianas en el centro de trabajo y estas pueden ser de manera favorable o desfavorable.

2.2.2.2. LOGRO DE OBJETIVOS

Según Chaparro (2015), los objetivos son metas que nos fijamos para comprobar el éxito de nuestras actividades, pero también son referencias que nos fijamos para calibrar el esfuerzo en el desempeño de una tarea.

Objetivo es el propósito que se orienta a una acción y están orientados al logro de resultados, metas, deseos, aspiraciones, misión. Estas pueden ser cuantitativos o cualitativos. Los objetivos responden a la pregunta para que lo hago y corresponden al pensamiento (Ferriol, 2004).

Trujillo, Espino y Barrientos (2009), establecen los principios siguientes relacionados a los objetivos:

- a) Principio de precisión**, los objetivos deben fijarse, en forma tal, que no queden expuestos, por su vaguedad, a ser entendidos de distinto modo por las personas. Por ello, deben fijarse, siempre que sea posible, Cuantitativamente, esto es, determinando, a base de cifras y

cantidades, cuándo debe considerarse que se han alcanzado y cuando no. La cuantificación se realiza por número, dinero o porcentaje.

- b) Específicos**, debe indicar lo que se pretende lograr.
- c) Temporales**, deben presentar una fecha de inicio y una fecha de terminación.
- d) Basados en acción**, establecer pequeñas acciones que nos permitan hacer las cosas ahora.
- e) Participación**, tanto en la fijación como en la determinación deben participar todos los trabajadores.
- f) Realismo**, los objetivos deben ser de tal naturaleza que sean posibles de alcanzar, y al mismo tiempo que estimulen a alcanzarlos o a superarlos.

Para lograr un objetivo debemos asumir compromisos con uno mismo y anclarnos hacia la acción.

2.2.2.3. DESARROLLO DE HABILIDADES INDIVIDUALES

De acuerdo a la Real Academia Española (2014) habilidad significa “capacidad de una persona para realizar determinadas actividades o tareas”.

Peñafiel y Serrano (2010), precisan que el término habilidad se utiliza para predominar que la aptitud no es un rasgo de la personalidad, sino un conjunto de respuestas específicas asociadas a solucionar las clases de impulso que son alcanzadas mediante cursos de enseñanza.

El desarrollo de habilidades implica las manifestaciones sobre la aptitud, el talento, la destreza o capacidad que tiene la persona para ejecutar un conjunto de actividades, tareas, un arte u oficio, que le permitirán ser competente.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Actitud, es la forma de actuar de una persona, el comportamiento que emplea un individuo para hacer las cosas (Educando, 2019).

Bienestar, conjunto de las cosas necesarias para vivir bien (Real Académica Española, 2014).

Calidad de trabajo, es la intangibilidad por los servicios brindados y que es percibido por el cliente.

Gratificación, es recompensa pecuniaria de un servicio eventual (Real Académica Española, 2014).

Jornada laboral, es el tiempo que dedica el trabajador en la realización de su trabajo de acuerdo al contrato o resolución.

Habilidad, es la aptitud innata, talento, destreza o capacidad que ostenta una persona para llevar a cabo con éxito una determinada actividad, trabajo u oficio (Valles, 1996).

Iniciativa, es que da principio a algo (Real Académica Española, 2014).

Sueldo, se refiere a la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional (Pérez y Gardey, 2009).

2.4. FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe relación positiva entre bienestar personal y el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.

2.5. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES

De acuerdo al problema de investigación hemos identificado las variables siguientes:

Hipótesis General

Variable 1

Bienestar personal

Variable 2

Desempeño laboral

2.6. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES E INDICADORES

VARIABLE	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Bienestar personal	Es el conjunto de recursos materiales que requiere el ser humano para vivir bien.	Beneficios laborales	Sueldo, asignación familiar, CTS, jornada laboral, gratificaciones, estabilidad laboral, vacaciones, aportaciones, SCTR, ambiente laboral
Desempeño laboral	Es el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa (Faria, 1995)	Actitud	Estado de ánimo, colaboración, resolución de problemas.
		Logro de objetivos	Conocimiento trabajo, plazos, compromiso, uso racional de materiales, calidad de trabajo.
		Desarrollo de habilidades individuales	Aprende con facilidad, iniciativa, presenta alternativas.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Tipo de investigación

De acuerdo al enfoque de la investigación es considerada cuantitativa, Hernández, Fernández y Baptista (2014), señalan que se utiliza para la recolección de datos, probar las hipótesis en base al análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento de las variables en estudio.

Nivel de investigación

El nivel de investigación fue descriptivo, mediante la cual se ha observado y descrito el comportamiento de las variables bienestar personal y desempeño laboral; seguidamente hemos considerado correlacional teniendo como objeto medir el grado de relación entre las variables en estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El método de estudio fue deductivo, de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) el método deductivo consiste en extraer conclusiones, partiendo de las proposiciones, organizamos hechos conocidos mediante enunciados.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Para el estudio hemos considerado el diseño no experimental, sin manipular las variables, nos basamos en la observación, para luego analizar los datos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Para lo cual establecemos el esquema siguiente:

M \Rightarrow X r Y

Donde:

M : Muestra

X : Bienestar personal

Y : Desempeño laboral

r : Relación entre las variables de estudio

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

Población de la investigación

La población es el conjunto de personas, que tienen características comunes, establecidas en un espacio y tiempo (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), definimos a la población de estudio a todos los trabajadores de la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.

Muestra de la investigación

En cuanto a la muestra de investigación, se tuvo en cuenta que tanto como la población y la muestra son similares. Además, la cantidad de trabajadores estadísticamente es pequeña, razón por la cual se realizó un abordaje censal; es decir se consideró a todos los elementos de estudio. Para ello se hizo la consulta en <http://e-consultaruc.sunat.gob.pe/> sobre cantidad de trabajadores para el periodo abril 2019 haciendo un total de 48.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Técnicas de recolección de datos

Entre las técnicas de investigación se ha utilizado los siguientes:

- a) Encuestas**, la viene a ser la aplicación del cuestionario a cada trabajador para obtener información de primera mano.

b) Análisis Documental, el proceso a consistido en extraer información de los libros, normas y revistas para recuperar información.

Instrumentos de recolección de datos

El instrumento, son los recursos para recopilar información referente a la investigación, para el estudio se ha empleado el cuestionario y guía de análisis documental.

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Luego de aplicar el instrumento, las respuestas, se codificaron y registraron en el SPSS 22, a continuación, los datos se estructuraron, y los resultados se presentan mediante tablas y gráficos y posteriormente se interpretan los datos en función al problema de investigación.

3.7. TRATAMIENTO ESTADÍSTICO

Habiendo aplicado el cuestionario, se recolecto los datos y para el procesamiento se hizo uso de la estadística descriptiva, para describir las características y comportamiento de las variables.

3.8. ORIENTACIÓN ÉTICA

Declaratoria de autenticidad

El contenido de nuestra investigación se enmarca dentro de los parámetros de la ética. Declarando que en su desarrollo, hemos tenido en cuenta:

- a) Las indicaciones del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- b) Se ha redactado de acuerdo a la norma APA respetando las citas y referencias.
- c) También los resultados corresponden al instrumento aplicado a los trabajadores.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO

Previamente a la aplicación del cuestionario se coordinó con los responsables de la Empresa, contando para ello con anuencia para realizar el trabajo de investigación.

Seguidamente se realizó la encuesta teniendo en consideración las preguntas previamente establecidas de acuerdo a cada variable formulada previamente.

4.2. PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

RESULTADOS DE LA VARIABLE BIENESTAR DEL PERSONAL

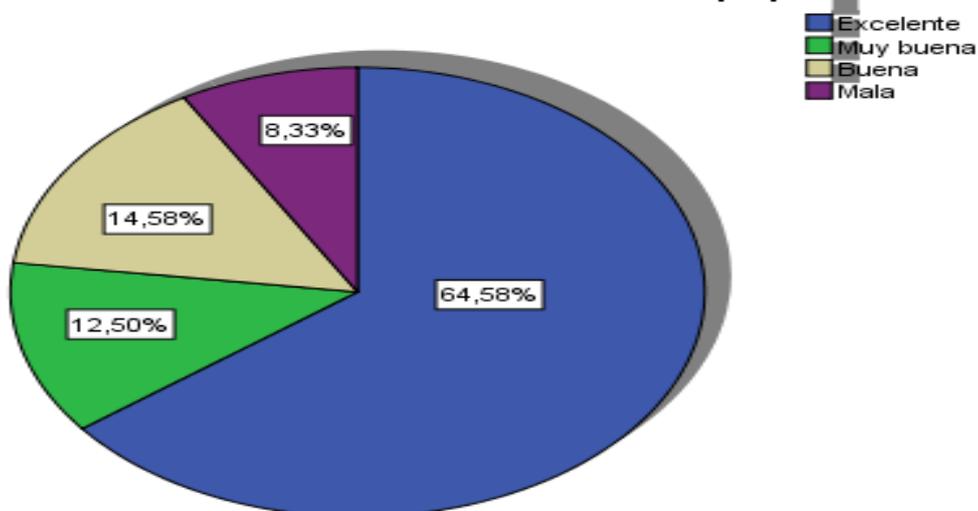
Tabla 1: Cómo califica la remuneración que percibe

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	31	64,6	64,6	64,6
	Muy buena	6	12,5	12,5	77,1
	Buena	7	14,6	14,6	91,7
	Mala	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario

Elaboración: Las autoras

Gráfico 1: Cómo califica la remuneración que percibe



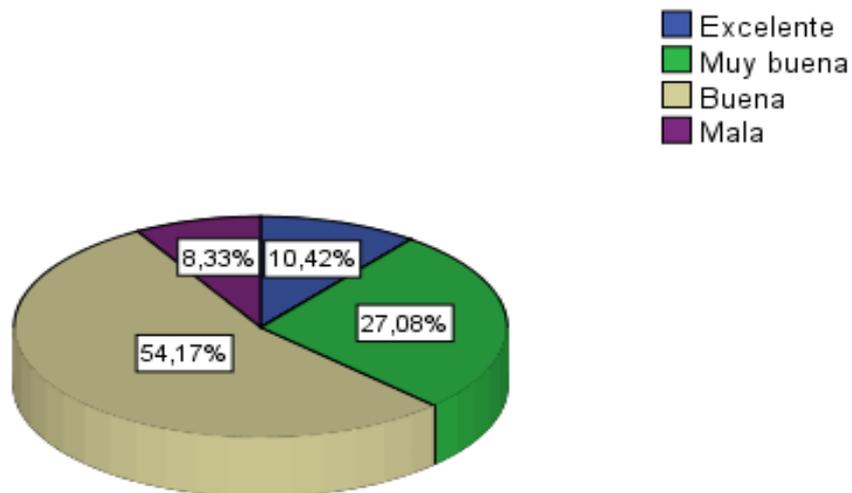
Interpretación.- Respecto a las remuneraciones los trabajadores en un 65% consideran que es excelente, un 15% buena, seguido de un 13% muy buena. Bien es cierto que la remuneración es la compensación por la labor realizada, entonces los trabajadores mayoritariamente consideran que es excelente la remuneración que perciben.

Tabla 2: Cómo considera al pago de asignación familiar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	5	10,4	10,4	10,4
	Muy buena	13	27,1	27,1	37,5
	Buena	26	54,2	54,2	91,7
	Mala	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
Elaboración: Las autoras

Gráfico 2: Cómo considera al pago de asignación familiar



Interpretación.- Se observa en la tabla respecto al pago por asignación familiar en un 65% consideran que es buena, un 27% muy buena, seguido de un 8% mala. La calificación de buena referente a la asignación familiar nos indica que el dinero que se entrega a los trabajadores escasamente cubre sus necesidades básicas.

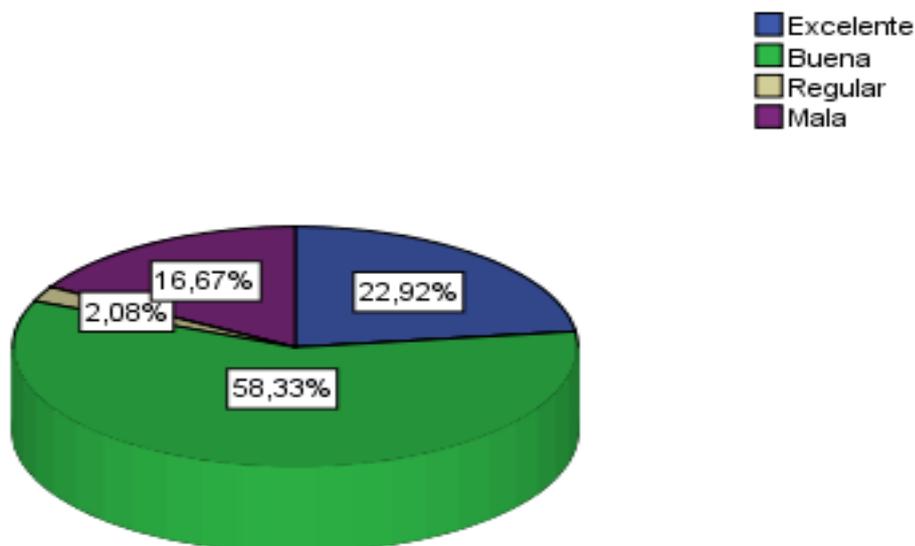
Tabla 3: Cómo evalúa el pago de la CTS

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	11	22,9	22,9	22,9
	Buena	28	58,3	58,3	81,3
	Regular	1	2,1	2,1	83,3
	Mala	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario

Elaboración: Las autoras

Gráfico 3: Cómo evalúa el pago de la CTS



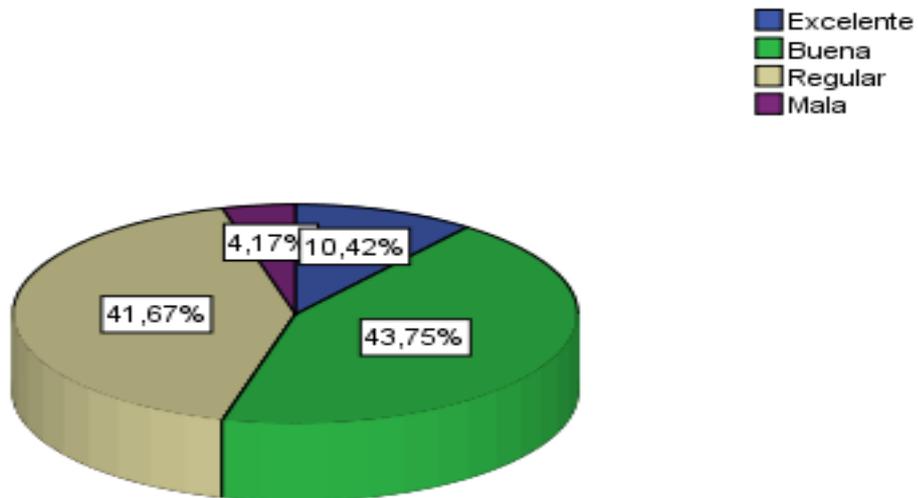
Interpretación.- En relación al pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) los trabajadores en un 58% consideran que es buena, un 23% excelente, mientras que un 2% regular. Mayoritariamente los trabajadores señalan que la CTS es buena indicando que les permitirá cubrir en momentos de desempleo o para iniciar la construcción de una vivienda.

Tabla 4: Cómo considera en relación a la capacitación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	5	10,4	10,4	10,4
	Buena	21	43,8	43,8	54,2
	Regular	20	41,7	41,7	95,8
	Mala	2	4,2	4,2	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
Elaboración: Las autoras

Gráfico 4: Cómo considera en relación a la capacitación



Interpretación.- De la tabla se deduce que el 44% consideran que la capacitación es buena, un 42% regular, seguidamente un 4% mala. La capacitación en el trabajo permite mejorar el rendimiento de los trabajadores y consecuentemente el logro de los objetivos y también mejorar los ingresos.

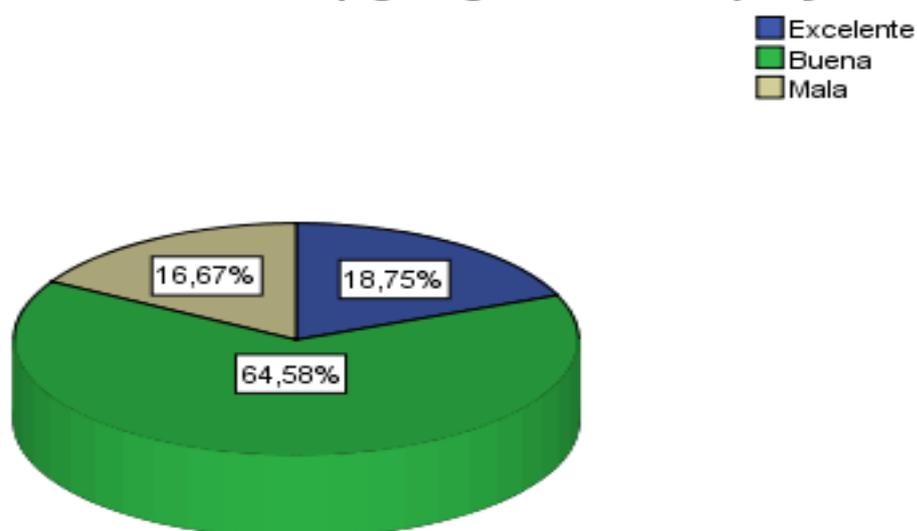
Tabla 5: Cómo considera el pago de gratificaciones en julio y diciembre

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	9	18,8	18,8	18,8
	Buena	31	64,6	64,6	83,3
	Mala	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario

Elaboración: Las autoras

Gráfico 5: Cómo considera el pago de gratificaciones en julio y diciembre



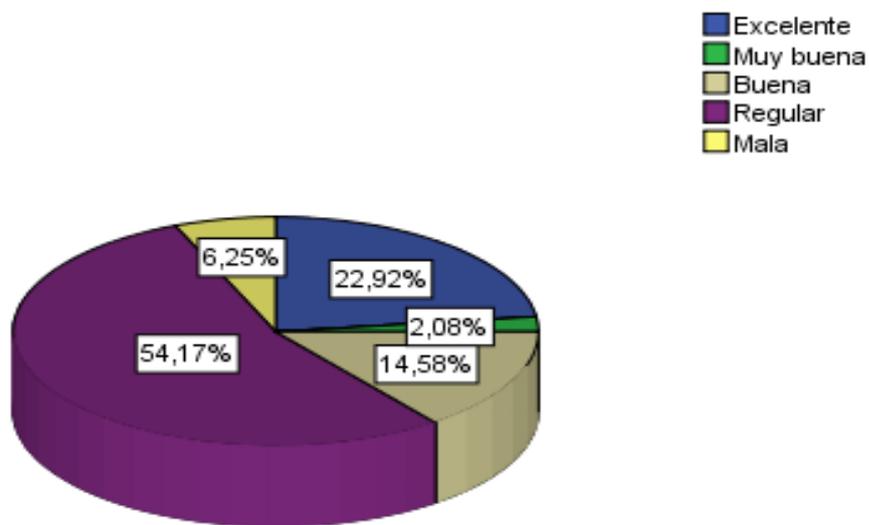
Interpretación.- Los trabajadores consideran al pago de gratificaciones en julio y diciembre en un 65% buena, un 17% mala y un 19% excelente. Las gratificaciones que se otorgan en julio y diciembre son un ingreso extra que reciben los trabajadores y permiten mejorar las condiciones de vida.

Tabla 6: El contrato de trabajo es

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	11	22,9	22,9	22,9
	Muy buena	1	2,1	2,1	25,0
	Buena	7	14,6	14,6	39,6
	Regular	26	54,2	54,2	93,8
	Mala	3	6,3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
Elaboración: Las autoras

Gráfico 6: El contrato de trabajo es



Interpretación.- El 54% de los trabajadores consideran que el contrato de trabajo es regular, un 23% excelente, y un 2% muy buena. El contrato de trabajo es el acuerdo entre las partes tanto empleador como trabajador y esta debe garantizar la libre contratación para el ejercicio de sus actividades y la retribución de acuerdo a su naturaleza.

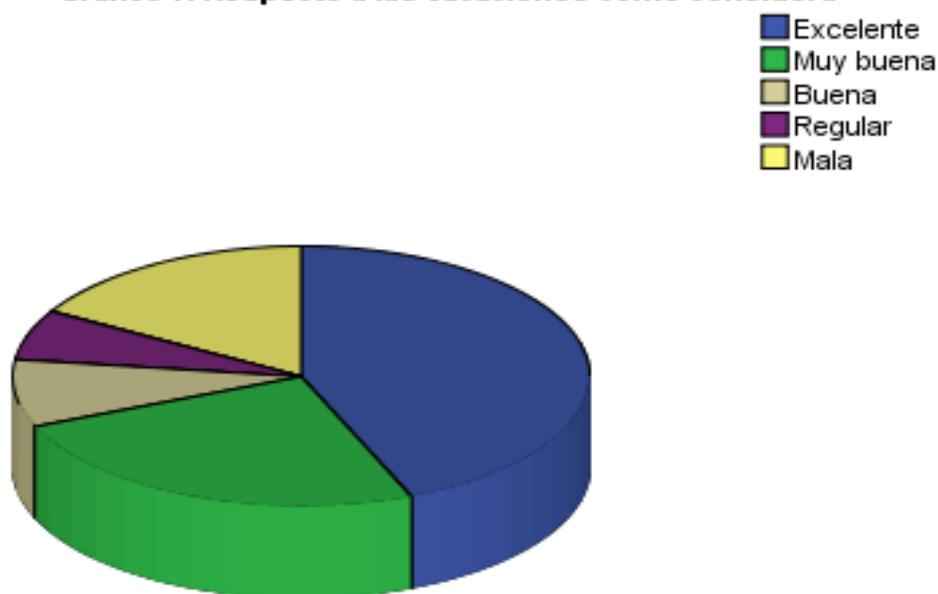
Tabla 7: Respecto a las vacaciones como considera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	21	43,8	43,8	43,8
	Muy buena	12	25,0	25,0	68,8
	Buena	4	8,3	8,3	77,1
	Regular	3	6,3	6,3	83,3
	Mala	8	16,7	16,7	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario

Elaboración: Las autoras

Gráfico 7: Respecto a las vacaciones como considera



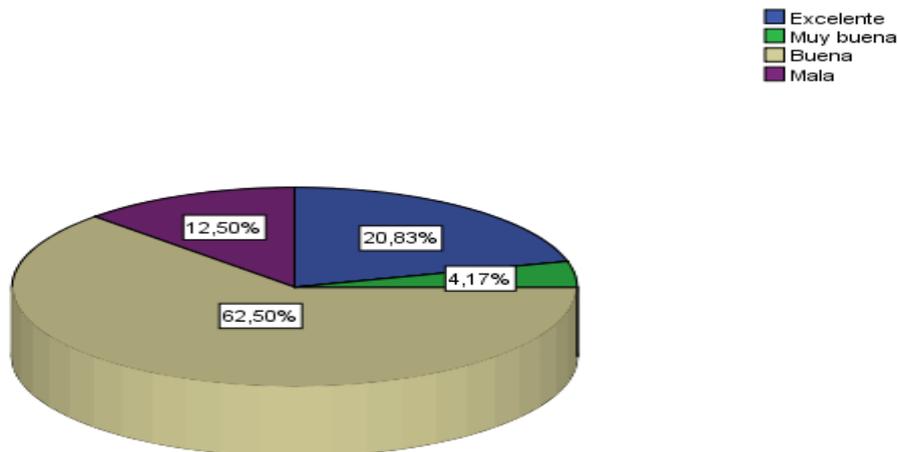
Interpretación.- El 44% de los trabajadores consideran que las vacaciones son excelentes, en tanto un 25% muy buena y un 6% regular. Los trabajadores aprecian las vacaciones como un espacio de descanso físico, más tiempo para pasar con la familia y como un momento de relajación.

Tabla 8: En relación a los descuentos y las aportaciones a la AFP ó ONP como considera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	10	20,8	20,8	20,8
	Muy buena	2	4,2	4,2	25,0
	Buena	30	62,5	62,5	87,5
	Mala	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
Elaboración: Las autoras

Gráfico 8: En relación a los descuentos y las aportaciones a la AFP ó ONP como considera



Interpretación.- Un 63% de los trabajadores consideran que los descuentos y las aportaciones a la AFP ó ONP es buena, un 21% excelente, y un 2% muy buena. El sistema de pensiones tanto público como privado presenta debilidades razón por la cual los trabajadores tienen ciertos temores al sistema de pensiones.

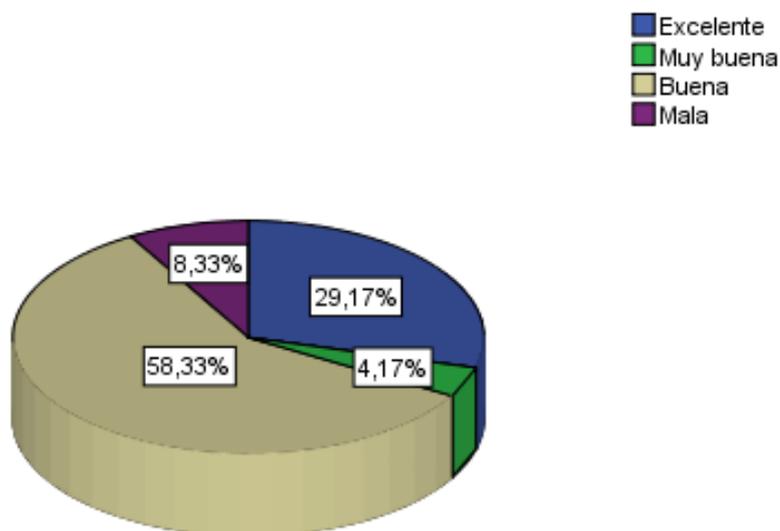
Tabla 9: En relación a la afiliación a la seguridad social, como considera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	14	29,2	29,2	29,2
	Muy buena	2	4,2	4,2	33,3
	Buena	28	58,3	58,3	91,7
	Mala	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario

Elaboración: Las autoras

Gráfico 9: En relación a la afiliación a la seguridad social, como considera



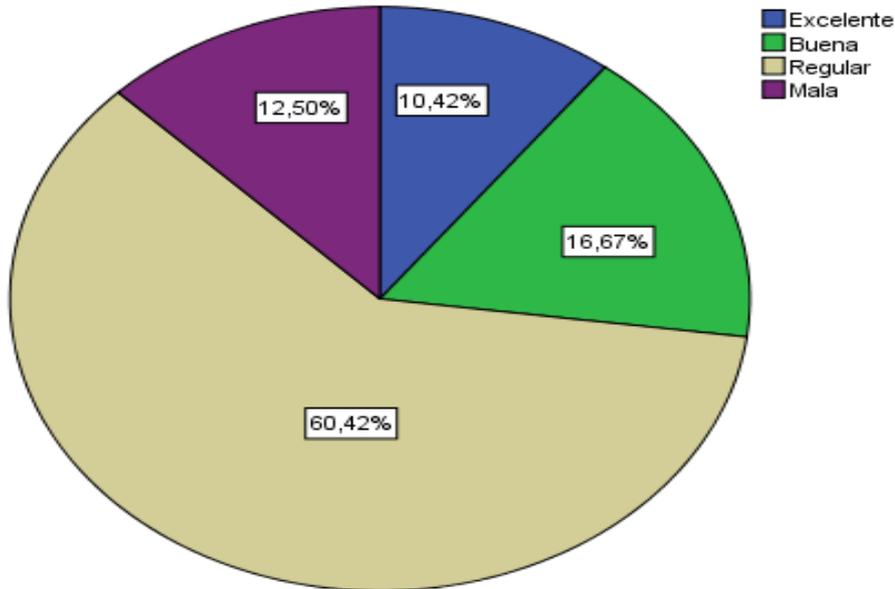
Interpretación.- El 58% de los trabajadores consideran que la afiliación a la seguridad social es buena, un 29% excelente y un 8% mala. La afiliación a la seguridad social en el Perú permite la atención ante la presencia de una enfermedad o accidente que sin embargo la atención en los Hospitales es deficiente, estos aspectos generan desconfianza por parte de los asegurados.

Tabla 10: Que nos dice respecto al SCTR

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	5	10,4	10,4	10,4
	Buena	8	16,7	16,7	27,1
	Regular	29	60,4	60,4	87,5
	Mala	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
Elaboración: Las autoras

Gráfico 10: Que nos dice respecto al SCTR



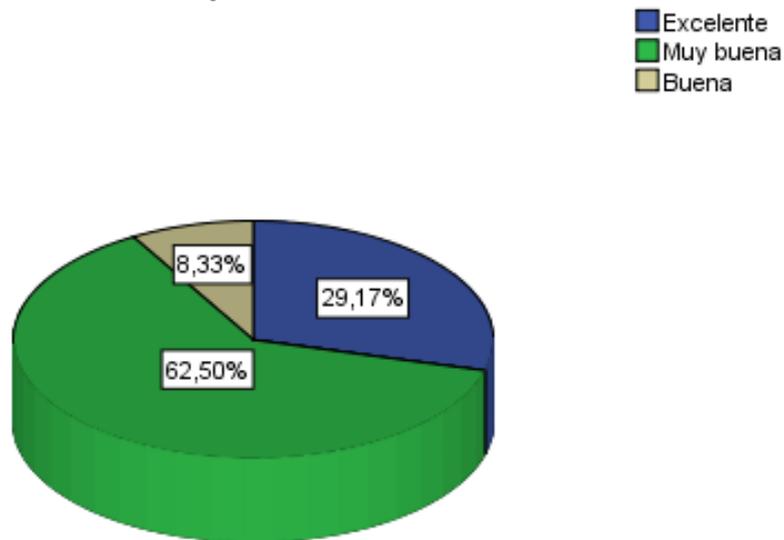
Interpretación.- El 60% de los encuestados consideran que el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) es regular, en tanto un 17% buena y un 13% mala. El SCTR es una cobertura adicional al seguro, la empresa no afilia a todos los trabajadores solo a los que realizan actividades de riesgos.

Tabla 11: Respeto al ambiente laboral como considera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	14	29,2	29,2	29,2
	Muy buena	30	62,5	62,5	91,7
	Buena	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
Elaboración: Las autoras

Gráfico 11: Respeto al ambiente laboral como considera



Interpretación.- El 63% de los trabajadores consideran que el ambiente laboral es muy bueno, en tanto un 29% excelente, y un 8% buena. Siendo un ambiente agradable contribuye al buen desempeño de los trabajadores, mejorando los niveles de productividad y la vida personal de los trabajadores.

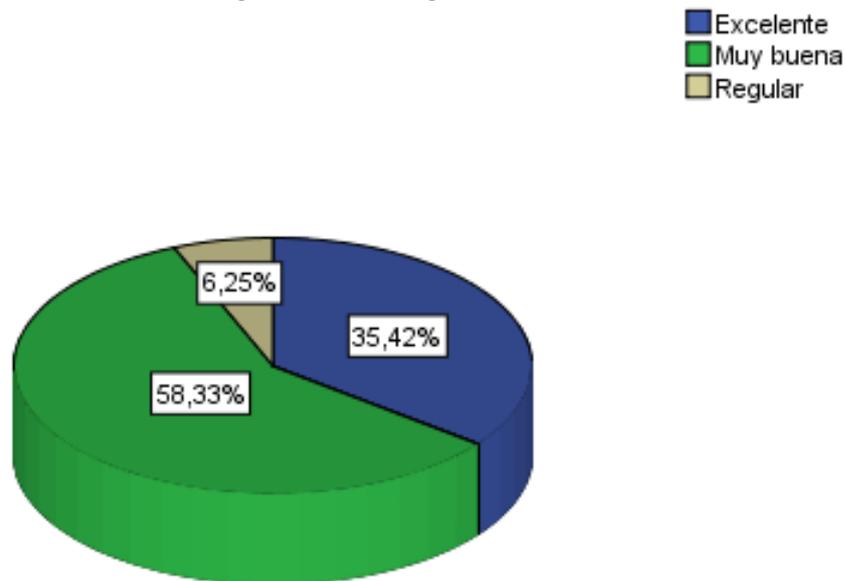
Tabla 12: Cuál es su apreciación respecto a la valoración de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	17	35,4	35,4	35,4
	Muy buena	28	58,3	58,3	93,8
	Regular	3	6,3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario

Elaboración: Las autoras

Gráfico 12: Cuál es su apreciación respecto a la valoración de su trabajo



Interpretación.- El 58% de los trabajadores aprecian la valoración de su trabajo es muy buena, un 35% excelente, y un 6% regular. Los trabajadores el valor que se le da a su trabajo.

RESULTADOS DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

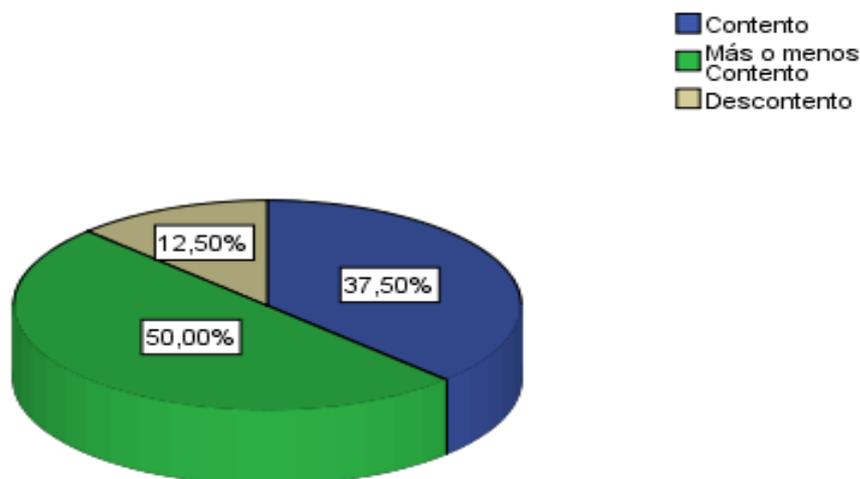
Tabla 13: Para ir a su centro de trabajo su estado de ánimo es

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Contento	18	37,5	37,5	37,5
	Más o menos Contento	24	50,0	50,0	87,5
	Descontento	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario

Elaboración: Las autoras

Graáfico 13: Para ir a su centro de trabajo su estado de ánimo es



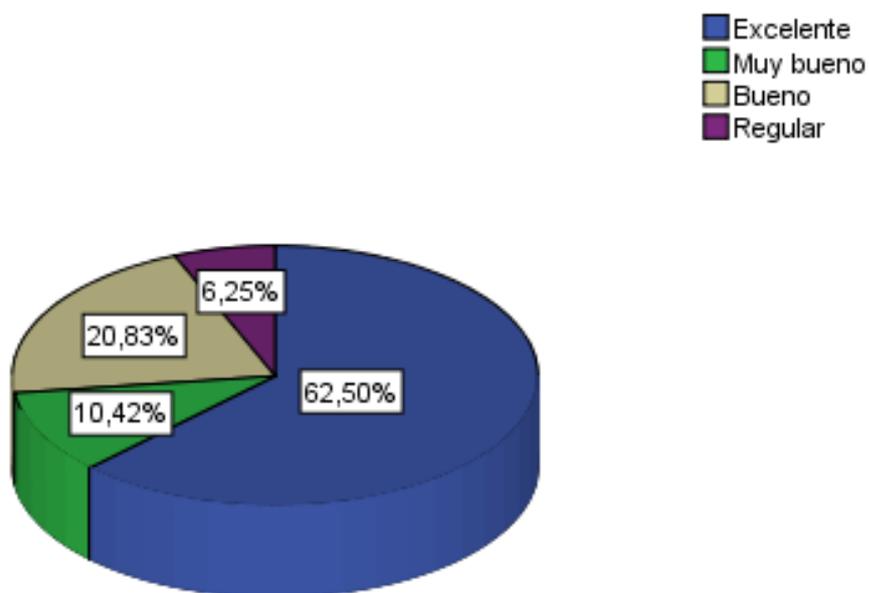
Interpretación.- El 50% de los trabajadores consideran que el estado de ánimo para ir a su centro de trabajo es más o menos contento, un 38% contento y un 13% descontento. En el centro de trabajo se permanece gran parte de nuestra vida, entonces el estado de ánimo es el humor agradable o desagradable que acompaña en el trabajo y la relación con los colegas.

Tabla 14: La colaboración con sus compañeros para lograr las metas es

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	30	62,5	62,5	62,5
	Muy bueno	5	10,4	10,4	72,9
	Bueno	10	20,8	20,8	93,8
	Regular	3	6,3	6,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
Elaboración: Las autoras

Gráfico 14: La colaboración con sus compañeros para lograr las metas es



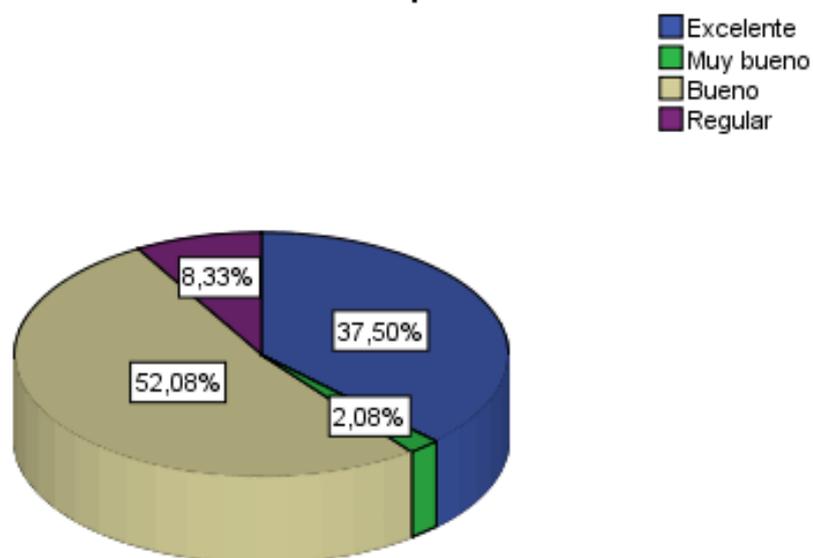
Interpretación.- El 63% de los trabajadores consideran que la colaboración con sus compañeros para lograr las metas es excelente, un 21% bueno y un 6% regular. Se aprecia que existe colaboración con los compañeros de trabajo para lograr las metas.

Tabla 15: Resuelven los problemas de manera

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	18	37,5	37,5	37,5
	Muy bueno	1	2,1	2,1	39,6
	Bueno	25	52,1	52,1	91,7
	Regular	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
Elaboración: Las autoras

Gráfico 15: Resuelven los problemas de manera



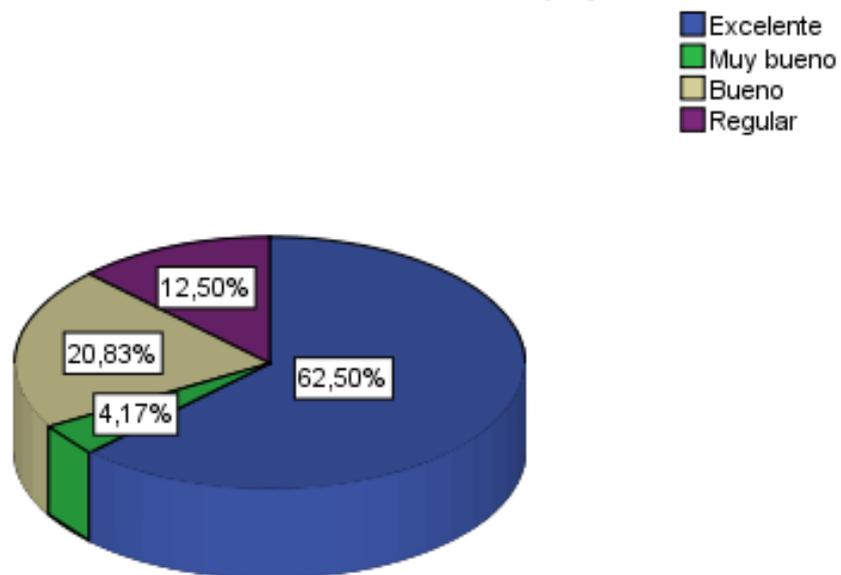
Interpretación.- El 52% de los trabajadores resuelven los problemas de buena manera, en tanto un 38% excelente y un 2% muy bueno. Mayoritariamente los trabajadores solucionan los problemas de buena manera permitiendo lograr los objetivos establecidos.

Tabla 16: Como considera el trabajo que realiza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	30	62,5	62,5	62,5
	Muy bueno	2	4,2	4,2	66,7
	Bueno	10	20,8	20,8	87,5
	Regular	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
Elaboración: Las autoras

Gráfico 16: Como considera el trabajo que realiza



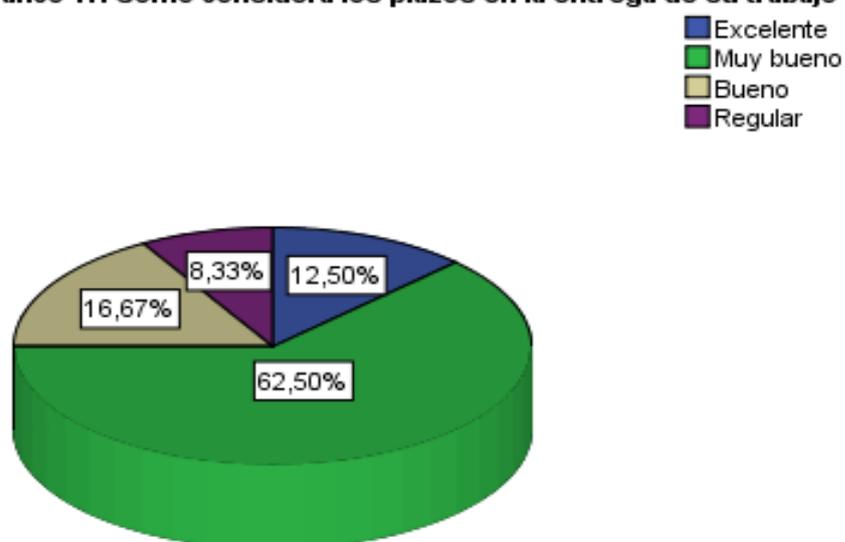
Interpretación.- El 63% de los trabajadores consideran que el trabajo que realizan en excelente, un 21% bueno y un 4% muy bueno. Nos da entender que los trabajadores usan los recursos en forma racional empleando un tiempo adecuado.

Tabla 17: Como considera los plazos en la entrega de su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	6	12,5	12,5	12,5
	Muy bueno	30	62,5	62,5	75,0
	Bueno	8	16,7	16,7	91,7
	Regular	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
Elaboración: Las autoras

Gráfico 17: Como considera los plazos en la entrega de su trabajo



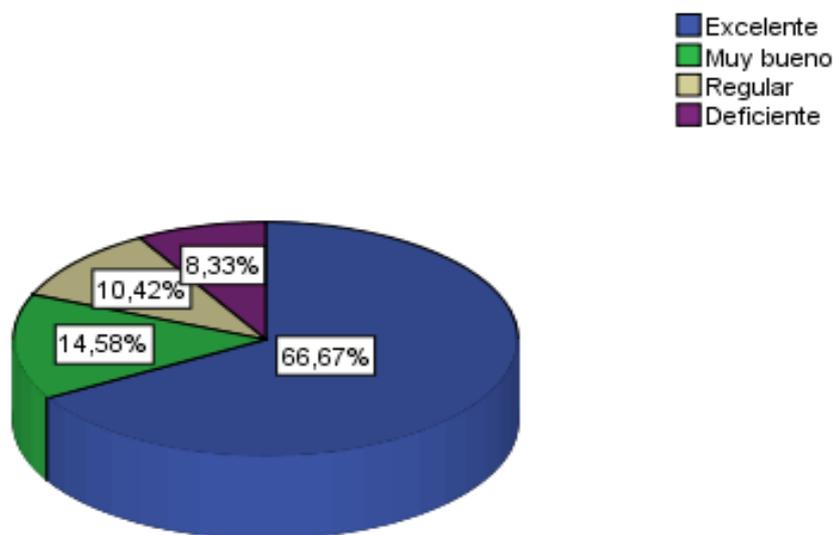
Interpretación.- El 63% de los trabajadores consideran que los plazos para la entrega de su trabajo son muy bueno, un 17% bueno, en tanto un 8% regular. Las tareas encomendadas a los trabajadores se entregan en el tiempo estimado, siendo un gran valor para la empresa.

Tabla 18: Su compromiso con el trabajo que realiza es

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	32	66,7	66,7	66,7
	Muy bueno	7	14,6	14,6	81,3
	Regular	5	10,4	10,4	91,7
	Deficiente	4	8,3	8,3	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
Elaboración: Las autoras

Gráfico 18: compromiso con el trabajo que realiza es



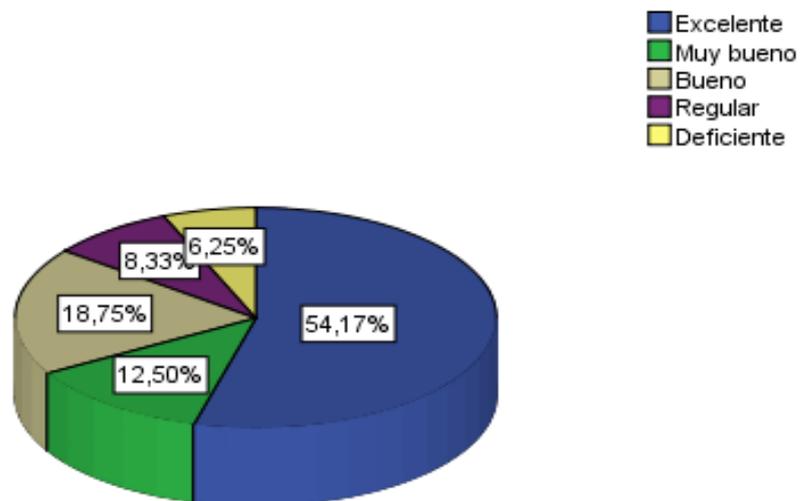
Interpretación.- En cuanto al compromiso con el trabajo el 67% de los trabajadores manifiestan que es excelente, un 15% muy bueno y un 8% deficiente. La obligación que se ha asumido con el trabajo es excelente, permitiendo cumplir las tareas asignadas.

Tabla 19: En cuanto a los recursos su uso es

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	26	54,2	54,2	54,2
	Muy bueno	6	12,5	12,5	66,7
	Bueno	9	18,8	18,8	85,4
	Regular	4	8,3	8,3	93,8
	Deficiente	3	6,3	6,3	100,0
Total		48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
Elaboración: Las autoras

Gráfico 19: En cuanto a los recursos su uso es



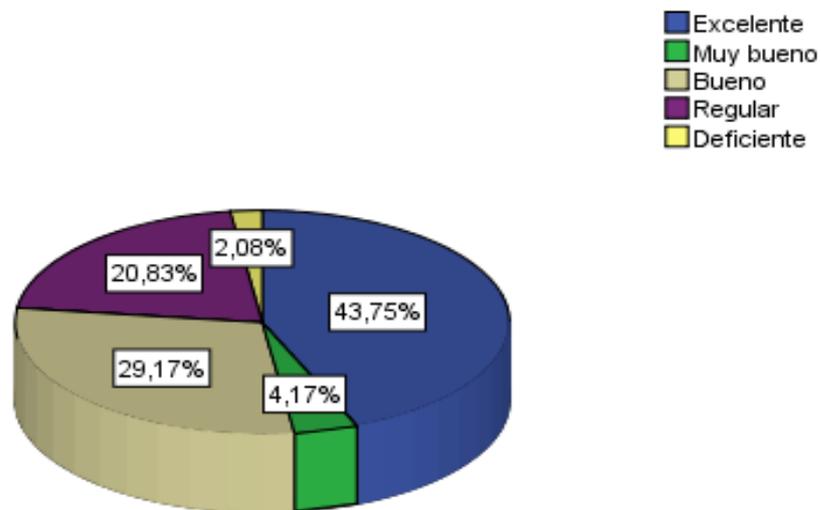
Interpretación.- El 54% de los trabajadores consideran que el uso de los recursos es excelente, un 19% bueno y un 6% deficiente. Consecuentemente los medios empleados en el trabajo son usados sin generar desperdicios, elevar costos y sobre todo el cuidado adecuado de los materiales y equipos asignados a los trabajadores.

Tabla 20: Como considera la calidad de trabajo que realiza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	21	43,8	43,8	43,8
	Muy bueno	2	4,2	4,2	47,9
	Bueno	14	29,2	29,2	77,1
	Regular	10	20,8	20,8	97,9
	Deficiente	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
Elaboración: Las autoras

Gráfico 20: Como considera la calidad de trabajo que realiza



Interpretación.- El 44% de los trabajadores consideran que la calidad del trabajo que realizan es excelente, en tanto un 29% bueno y un 2% deficiente. Las tareas, las actividades asignadas a los trabajadores cumplen con los requisitos de cualidad.

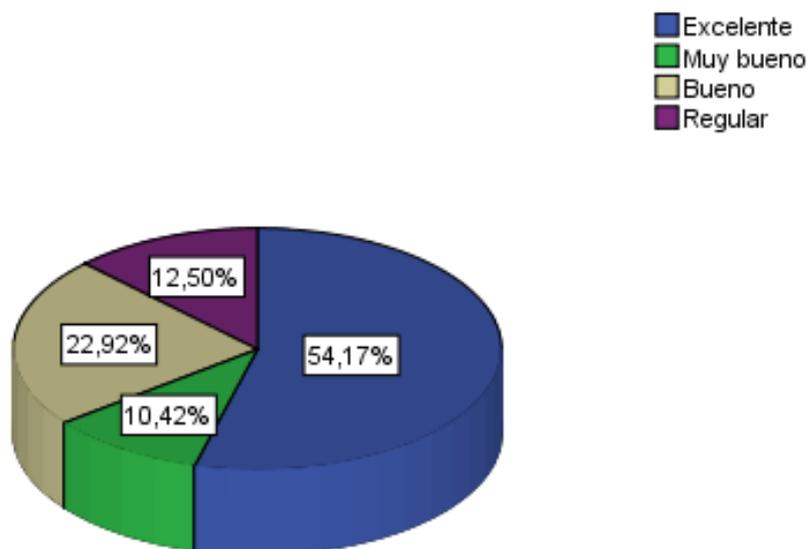
Tabla 21: Aprende nuevas tareas de manera fácil

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	26	54,2	54,2	54,2
	Muy bueno	5	10,4	10,4	64,6
	Bueno	11	22,9	22,9	87,5
	Regular	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario

Elaboración: Las autoras

Gráfico 21: Aprende nuevas tareas de manera fácil



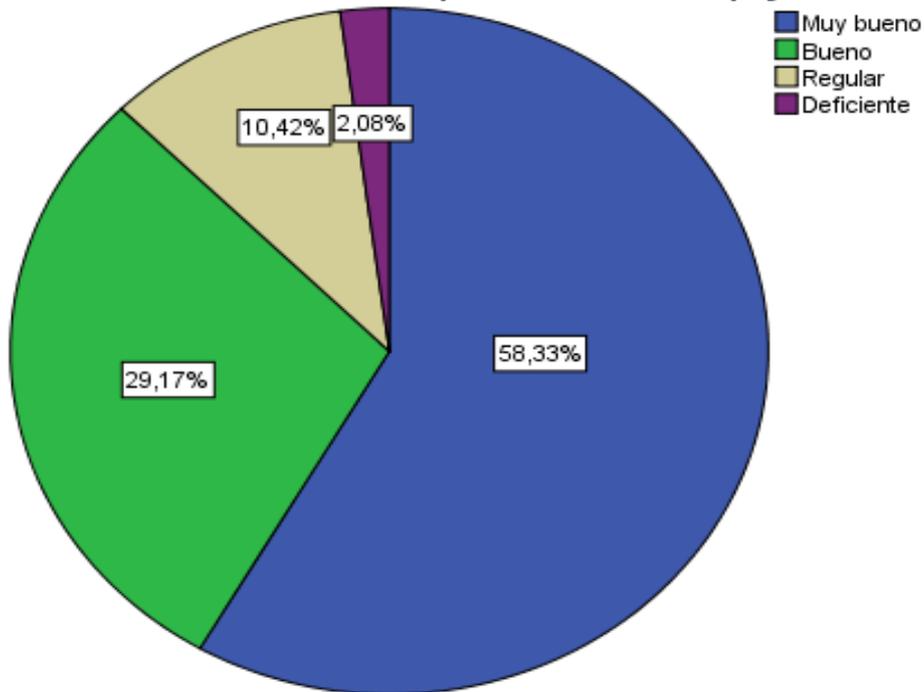
Interpretación.- El 54% de los trabajadores consideran que aprenden nuevas tareas y esto es excelente, un 23% bueno, en tanto un 10% muy bueno. El aprendizaje en el campo laboral es importante porque permite contar con trabajadores capaces de asumir nuevos retos.

Tabla 22: Su iniciativa permite ahorro de tiempo y dinero

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy bueno	28	58,3	58,3	58,3
	Bueno	14	29,2	29,2	87,5
	Regular	5	10,4	10,4	97,9
	Deficiente	1	2,1	2,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
 Elaboración: Las autoras

Gráfico 22: Su iniciativa permite ahorro de tiempo y dinero



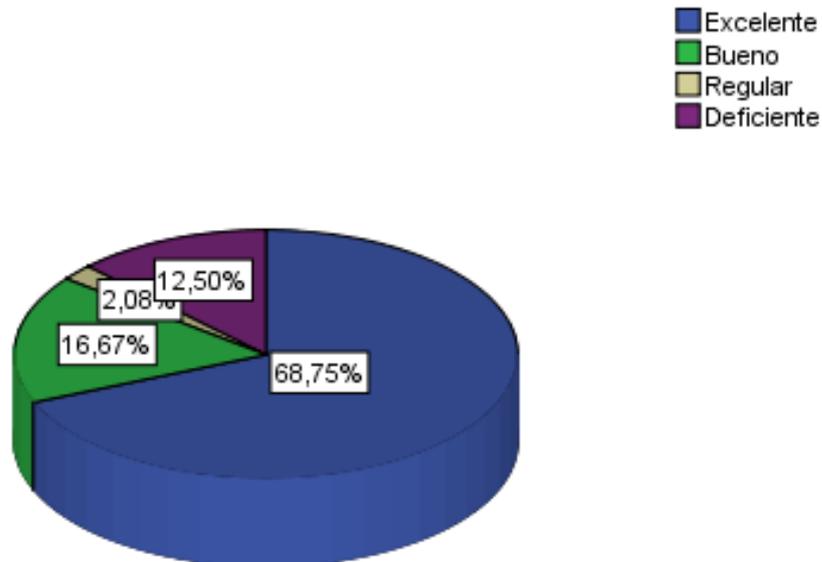
Interpretación.- Para el 58% de los trabajadores es muy bueno su iniciativa lo cual permite ahorro de tiempo y dinero, un 29% consideran bueno y un 2% deficiente. Las cualidades de los trabajadores permiten mediante sus iniciativas mejorar las condiciones de trabajo para un mejor desempeño.

Tabla 23: Las alternativas de solución son

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Excelente	33	68,8	68,8	68,8
	Bueno	8	16,7	16,7	85,4
	Regular	1	2,1	2,1	87,5
	Deficiente	6	12,5	12,5	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Fuente: Aplicación del cuestionario
Elaboración: Las autoras

Gráfico 23: Las alternativas de solución son



Interpretación.- Para el 69% de los trabajadores las alternativas de solución son excelente, un 17% bueno y para un 2% regular. Las soluciones planteadas por los trabajadores son razonables y permiten un mejor ambiente laboral.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

Para contrastar la hipótesis planteada, utilizamos la prueba de Chi Cuadrada, prueba de asociación para determinar si una variable está asociada a otra variable. Seguimos el procedimiento siguiente:

a) Hipótesis

H_0 No existe relación positiva entre bienestar personal y el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.

H_1 : Existe relación positiva entre bienestar personal y el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.

b) Hallando el p-valor de nivel de significancia

Como considera el trabajo que realiza*Cómo considera al pago de asignación familiar tabulación cruzada

			Cómo considera al pago de asignación familiar				Total
			Excelente	Muy buena	Buena	Mala	
Como considera el trabajo que realiza	Excelente	Recuento	2	8	20	0	30
		% dentro de Cómo considera al pago de asignación familiar	40,0%	61,5%	76,9%	0,0%	62,5%
	Muy bueno	Recuento	2	0	0	0	2
		% dentro de Cómo considera al pago de asignación familiar	40,0%	0,0%	0,0%	0,0%	4,2%
	Buena	Recuento	1	5	2	2	10
		% dentro de Cómo considera al pago de asignación familiar	20,0%	38,5%	7,7%	50,0%	20,8%
	Regular	Recuento	0	0	4	2	6
		% dentro de Cómo considera al pago de asignación familiar	0,0%	0,0%	15,4%	50,0%	12,5%
Total		Recuento	5	13	26	4	48
		% dentro de Cómo considera al pago de asignación familiar	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	33,625 ^a	9	,000
Razón de verosimilitud	28,092	9	,001
Asociación lineal por lineal	3,559	1	,059
N de casos válidos	48		

a. 13 casillas (81,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,17.

c) Nivel de significancia:

$$\alpha = 0,05$$

d) Regla de decisión

Si $p \leq 0.05$ se rechaza H_0

e) Conclusión:

En los resultados obtenidos, apreciamos los estadísticos en cuanto al grado de asociación entre las variables determinada por el p-valor igual a 0.000. Significa que existe una relación significativa entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p=0,000 < 0,05$, por lo tanto, rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, determinando que existe una relación positiva entre el bienestar personal y el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.

4.4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Teniendo en consideración las teorías, los antecedentes del estudio sobre bienestar personal y desempeño laboral, realizamos la discusión al problema planteado en la investigación “Qué relación existe entre bienestar personal y el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A”, investigación que se realizó en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A. para lo cual se trabajo con 48 trabajadores aplicándose el cuestionario y seguidamente obteniendo la información.

En cuanto a bienestar la Real Academia Española (2014), define como “El estado de la persona en el que se le hace sensible el buen funcionamiento de su actividad somática y psíquica”. Es decir, referente a la parte material y a las funciones del aspecto psicológico.

En cuanto a las remuneraciones los trabajadores consideran que es excelente, en lo referente a la asignación familiar, pago de CTS, capacitación, gratificaciones de julio y diciembre vacaciones, los descuentos para las aportaciones a la AFP ó ONP, seguridad social se ubican entre bueno y excelente. Corre Gonzales (2018), en su investigación concluye que existe correlación directa y moderada entre el bienestar docente en actividades de innovación con TIC y la evaluación del aprendizaje; en cuanto a Mamani Condori (2016), sostiene que los

beneficios sociales se relacionan significativamente con el bienestar del personal contratado para servicios complementarios en EsSalud de la Provincia de San Román.

Chiavenato (2000), define el desempeño laboral como la visualización del comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos organizacionales.

De las tablas 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22 y 23 respectivamente, se desprende que el estado de ánimo para ir a trabajar es más o menos, siendo natural este comportamiento entre los trabajadores, sin embargo existe una excelente colaboración entre los trabajadores, así mismo resuelven de buena manera los problemas, también el trabajo que realizan es excelente, muy bueno los plazos en que entregan los trabajos; sea aprecia así mismo que existe un excelente compromiso con el trabajo que realizan; también refieren que tienen una excelente calidad de trabajo. Para Burga & Wisse (2018), el desempeño laboral de la empresa es adecuado, pues el personal considera que los productos y servicios son brindados de manera adecuada, su productividad es alta, y cuentan con un rendimiento y actitud beneficiosa para la empresa en términos de rentabilidad; Gallegos Paz (2016), ha demostrado con el 93.3% de los

servidores que manifiestan que el clima organizacional es promedio a su vez tienen un muy buen desempeño laboral.

Como objetivo se ha planteado Determinar la relación que existe entre bienestar personal y el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A., al respecto en el contexto de bienestar de personal viene a ser el estado en que el trabajador satisface sus necesidades tanto, fisiológicas, físicas o emocionales, estos aspectos se aprecian en la remuneración que perciben y los beneficios sociales los mismos que permiten demostrar su idoneidad del trabajador, con un p-valor ≤ 0.05 se ha hallado la relación significativa.

CONCLUSIONES

1. En cuanto al nivel de cumplimiento de los beneficios laborales en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A., se tiene que es bueno. En cuanto a la remuneración que perciben los trabajadores consideran que es excelente, sin embargo, no se aprecia lo mismo en relación a los beneficios laborales, como: asignación familiar, los depósitos de CTS, las gratificaciones correspondientes a los meses de julio y diciembre, vacaciones, las aportaciones para el sistema de pensiones, seguridad social en las cuales precisan que se encuentra en buena y muy buena.
2. En relación al nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A., se encuentra en muy bueno. El estado de ánimo de los trabajadores es agradable y desagradable respectivamente debido a que depende del entorno que les rodea; los trabajadores tienen un excelente relación de trabajo con sus colegas; también resuelven los problemas de buena manera; así mismo el trabajo que realizan es excelente y entregan en los plazos establecidos; se aprecia que tienen un excelente compromiso con el trabajo y usan racionalmente los recursos de la empresa; y la calidad de trabajo es excelente.
3. Finalmente establecemos que existe una relación significativa entre bienestar de personal y desempeño laboral, frente al (grado de significación estadística) $p=0,000 < 0,05$, en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.

RECOMENDACIONES

1. Referente al bienestar personal diseñar una política de incentivos laborales, para crear competencias entre los trabajadores. Los mismos que deben ser implementadas con un diseño de estándares de desempeño.
2. En relación a los beneficios laborales, deben darse a conocer a los trabajadores y tramitarlos ante las instancias respectivas considerando a los familiares directos.
3. La capacitación es una herramienta poderosa para os empresarios razón por la cual se debe implementar un programa de capacitación priorizando a los órganos de línea.

BIBLIOGRAFIA

Ander-Egg E. (1987). Técnicas de investigación social. Buenos Aires: Hvmánitas

Burga Vásquez Guisela y Wisse Eslava Sandra Juliana (2018). Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo (tesis posgrado). Chiclayo Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WiesseEslavaSandra.pdf.pdf

Córdova Baldeón, Isaac. (2014). El informe de investigación Cuantitativa (1ª ed.). Perú Editorial San Marcos

Córdova Baldeón, Isaac. (2009). Estadística aplicada a la investigación (1ª ed.). Perú. Editorial San Marcos.

Correa Gonzáles Edith Jannett (2018). Bienestar docente en actividades de innovación con tic y el desempeño pedagógico en la Institución Educativa Diego Hernández de Gallegos – Colombia, 2017 (tesis posgrado). Universidad privada Norbert Wiener, Lima – Perú. Recuperado de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2191/MAESTRO%20->

%20Edith%20Jannett%20Correa%20Gonz%C3%A1lez.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chaparro, G. F. V. (2015). Dirección por objetivos

Chiavenato, I. (2000). Introducción a la teoría general de la administración. México. McGraw-Hill.

Dávila Cardich Carina y Hurtado Alendez Javier (2018). Guía sobre los principales beneficios sociales 2018. Consideraciones para su determinación y correcto pago al trabajador. Recuperado de file:///D:/Downloads/20180724-Guia-de-Beneficios-Sociales-2018-v1-FINAL.pdf

Decreto Legislativo N° 650. Ley de Compensación por Tiempo de Servicios. Diario oficial el peruano.

Decreto Legislativo N° 688. Ley de Consolidación de Beneficios Sociales. Diario oficial el Peruano.

Decreto Legislativo N° 728. Ley de fomento del empleo

Decreto Supremo Nro 003-97-TR. Texto Único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (LPCL).

Decreto Supremo N° 012-2016-TR. Precisan las disposiciones de la Ley N° 30334, Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015, referidas a inafectación de las gratificaciones legales y la disponibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios. Diario oficial el Peruano.

Decreto Supremo N° 012-92-TR. Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 713 sobre los descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Diario oficial el peruano.

Decreto Supremo N° 035-90-TR. Fijan la Asignación Familiar para los trabajadores de la actividad privado, cuyas remuneraciones no se regulan por negociación colectiva.

Decreto Supremo N° 004-97-TR. Reglamento de la Ley de Compensación por tiempo de servicios. Diario oficial el peruano.

Decreto Supremo N° 005- 2002-TR. Dictan normas reglamentarias de la Ley que regula el otorgamiento de gratificaciones para trabajadores del régimen de la actividad privada por Fiestas Patrias y Navidad. Diario oficial el peruano.

Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Normas Legales El Peruano.

Decreto Legislativo N° 713. Consolidan la legislación sobre descansos remunerados de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

Delgado Víctor (s.f.). Beneficios Sociales en El Perú - CTS, Gratificaciones, Asignaciones, Seguro de Vida, Utilidades. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/109299002/Beneficios-Sociales-en-El->

Peru-CTS-Gratificaciones-Asignaciones-Seguro-de-Vida-
Utilidades

Educalingo (2019). Disponible en <<https://educalingo.com/es/dic-es/>

Ferriol, S. F. (2004). Los objetivos son fines, las tareas medios para lograrlos. Folletos gerenciales, 12(3): 12-18, 2008.

Gallegos Paz Fiorela Alexandra (2016). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los servidores de Ministerio Público Gerencia Administrativa de Arequipa, 2016 (tesis posgrado). Universidad Nacional de San Agustín. Arequipa – Perú. Recuperado de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4637/CO_Mgapafa.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.

Hldrugo Vásquez José Luis y Pucce Castillo Diego Fernando (2016). EL Rendimiento y su relación con el desempeño laboral del talento humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel (tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. Recuperado de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/2285/Tesis%20de%20Hidrugo%20V%20E1squez%20y%20Pucce%20Castillo.pdf;jsessionid=12C18F406739A31C3AC1DFC2F4595EE8?sequence=1>

Larico Apaza Rosa Isabel (2015). Factores motivadores y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de san Román – Juliaca 2014 (tesis posgrado). Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez”, Julia – Perú. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/453/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley N° 25129. Ley de asignación familiar para trabajadores de la actividad privada. Diario oficial el peruano.

Ley N° 27735. Ley que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad. Diario oficial el peruano.

Ley N° 30334. Ley que establece medidas para dinamizar la economía en el año 2015. Diario oficial el Peruano.

Mamani Condori Marina (2016). Tercerización laboral en el bienestar del personal contratado para servicios complementarios en ESSALUD de la provincia de San Román – 2015 (tesis de pregrado). Universidad Nacional del Altiplano. Recuperado de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/4223/Mamani_Condori_Marina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Milkovich G, Boudreau J. (1994). Dirección y Administración de Recursos Humanos. Un enfoque de estrategia. 6ª ed. México, DF: Addison-Wesley Iberoamericana

Peñafiel, E. y Serrano, C. (2010) Habilidades Sociales. España: Editorial Editex

Pérez Porto Julián y Gardey Ana (2009). Definición.De. Recuperado de <https://definicion.de/>

Pedraza, Esperanza (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales. 16(3), 2010, Red Universidad del Zulia. ProQuest Ebook Central, <http://ebookcentral.proquest.com/lib/undacsp/detail.action?docID=3209093>

Pino Gotuzzo, Raúl (2006). "Metodología de la Investigación". Perú. Editorial San Marcos.

Real Academia Española (2014). Recuperado de <https://dle.rae.es>.

Rodríguez, S. (1987). Psicología Social. México: Trillas

Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (2016). Derechos sociolaborales. De <https://www.sunafil.gob.pe/derechos-sociolaborales.html#iii-obligaciones-y-o-derechos-de-los-empleadores-2>

Trujillo, C. D. G., Espino, E., & Barrientos, M. (2009). Administración por objetivos

Valles. (1996). Refuerzo de las Habilidades Sociales 11. Madrid: EOS.

ANEXOS

CUESTIONARIO

Sr. (Srta.) de la E.S.G. “HUARAUCACA” S.A. Somos alumnas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNDAC y estamos desarrollando el trabajo de investigación “**BIENESTAR DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES HUARAUCACA S. A. - 2019**”, razón por la cual le solicitamos responder las preguntas siguientes:

VARIABLE: *Bienestar del personal*

Preguntas	Valoración				
	1 Mala	2 Regular	3 Buena	4 Muy buena	5 Excelente
Cómo califica la remuneración que percibe					
Cómo considera al pago de asignación familiar					
Cómo evalúa el pago de la CTS					
Cómo considera en relación a la capacitación					
Cómo considera el pago de gratificaciones en julio y diciembre					
El contrato de trabajo es					
Respecto a las vacaciones como considera					
En relación a los descuentos y las aportaciones a la AFP ó ONP como considera					
En relación a la afiliación a la seguridad social, como considera					
Que nos dice respecto al SCTR					
Respecto al ambiente laboral como considera					
Cuál es su apreciación respecto a la valoración de su trabajo					

Eternamente agradecido por su atención.

CUESTIONARIO

Sr. (Srta.) de la E.S.G. "HUARAUCACA" S.A. Somos alumnas de la Facultad de Ciencias Empresariales de la UNDAC y estamos desarrollando el trabajo de investigación "**BIENESTAR DEL PERSONAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES HUARAUCACA S. A. - 2019**", razón por la cual le solicitamos responder las preguntas siguientes:

VARIABLE: *Desempeño laboral*

Preguntas	Valoración				
Actitud					
Para ir a su centro de trabajo su estado de ánimo es a) Descontento b) Más o menos Contentos c) Contento					
La colaboración con sus compañeros para lograr las metas es	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Resuelven los problemas de manera	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Logro de objetivos					
Como considera el trabajo que realiza	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Como considera los plazos en la entrega de su trabajo	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Su compromiso con el trabajo que realiza es	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
En cuanto a los recursos su uso es	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Como considera la calidad de trabajo que realiza	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Desarrollo de habilidades individuales					
Aprende nuevas tareas de manera fácil	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Su iniciativa permite ahorro de tiempo y dinero	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente
Las alternativas de solución son	Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

Eternamente agradecido por su atención

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO:		Bienestar personal y su relación con el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S. A. - 2018			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre bienestar personal y el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre bienestar personal y el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.	HIPOTESIS GENERAL: Existe relación positiva entre bienestar personal y el desempeño laboral en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.	VARIABLE 1: Bienestar Personal VARIABLE 2: Desempeño laboral	Variable 1 Sueldo, asignación familiar, CTS, jornada laboral, gratificaciones, estabilidad laboral, vacaciones, aportaciones, SCTR, ambiente laboral	TIPO INVESTIGACIÓN: por su enfoque cuantitativo NIVEL: descriptivo METODO DE INVESTIGACION: deductivo DISEÑO DE INVESTIGACION: no experimental
PROBLEMAS ESPECIFICOS: a) ¿Cuál es el nivel de cumplimiento de los beneficios laborales en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.? b) ¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.?	OBJETIVOS ESPECIFICOS: a) Identificar el nivel de cumplimiento de los beneficios laborales en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A. b) Establecer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en la Empresa de Servicios Generales Huaraucaca S.A.	HIPOTESIS ESPECIFICOS:		Variable 2 Estado de ánimo, colaboración, resolución de problemas. Conocimiento trabajo, plazos, compromiso, uso racional de materiales, calidad de trabajo. Aprende con facilidad, iniciativa, presenta alternativas.	POBLACION: 48 MUESTRA: 48 INSTRUMENTOS: cuestionario; guía de análisis documental TECNICAS DE PROCESAMIENTO DE DATOS: Statistical Product Package for Social Science (SPSS), versión 22.0 TRATAMIENTO ESTADISTICO: estadística descriptiva y probabilística.