



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

“Bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa
minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao,
2017”

**TESIS PARA OBTNER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTOR:

CANALES PÉREZ, Alexandra Antuane

ASESOR:

Mg. MANRIQUE TAPIA, CésarRaúl

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Lima - Perú

2017

Página del Jurado

Mg. Gonzáles Trinidad, Carlos

Presidente

Mg. Altamirano Ortega, Livia

Secretario

Mg. Monteagudo Prado de Ferruzo, María Ysabel

Vocal

DEDICATORIA

A Dios por demostrarme en muchas oportunidades su presencia y brindarme las fuerzas necesarias para poder salir adelante ante las adversidades del día a día.

A mi familia por su apoyo incondicional, ya que han logrado encaminarme siempre por el camino correcto y es gracias a su esfuerzo diario que tengo una educación de alta calidad que será de gran ayuda en mi desarrollo personal y profesional en mi vida.

AGRADECIMIENTO

A mis maestros por su apoyo durante este tiempo de duración del curso.

A los colaboradores de la empresa IESA que me brindaron el apoyo con la obtención de una base de datos suficientes para concluir mi proceso de encuestas, durante mi investigación.

A mi familia y amistades por su apoyo diario e incondicional en este periodo que duró mi proyecto de investigación.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Alexandra Antuane Canales Pérez con DNI N°72868914, de acuerdo al reglamento de Títulos y Grados de la Universidad César Vallejo, Facultad de Humanidades, Escuela de Psicología, Declaro bajo estricto juramento que toda, información y datos que se muestra en la presente Tesis son veraces y auténticos,

En tal caso asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier hecho antiético; como: mentir, ocultar u omitir documentos e información; por lo tanto me doblego a lo planteado en las normas Académicas de la universidad César Vallejo.

Lima, Setiembre del 2017

Alexandra Antuane Canales Pérez

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis Titulada: Bienestar laboral y productividad en los empleados de la empresa IESA del distrito de La Perla, Callao en el año 2016. Espero cumplir con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de licenciado en Psicología.

En la presente investigación son descritos los hallazgos de la misma; donde tuvo como objetivo determinar la relación entre bienestar laboral y productividad de los empleados de la empresa IESA en el Distrito de La Perla, Callao, en el año 2016. El trabajo fue evaluado por los siguientes instrumentos: Cuestionario de bienestar laboral y cuestionario de productividad laboral.

Alexandra Antuane Canales Pérez

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD.....	v
PRESENTACIÓN.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1. Realidad Problemática.....	1
1.1. Trabajos Previos.....	3
1.1.1. Antecedentes Nacionales.....	¡Error! Marcador no definido.
1.1.2. Antecedentes Internacionales.....	5
1.2. Teorías Relacionadas Al Tema.....	6
1.2.1. Bienestar Laboral.....	7
1.3.1.3. Teorías sobre Bienestar Laboral.....	8
a) El Enfoque Ecologicista.....	9
b) El Enfoque Económico Del Bienestar.....	9
c) El Enfoque Sociológico.....	10
d) El Enfoque Psicosocial.....	12
1.3.2. Productividad Laboral.....	13
1.3.2.1. Factores humanos que inciden en la productividad:.....	14
a) Factores Individuales.....	15
b) Factores Grupales.....	16
c) Factores Organizacionales.....	17
1.3.2.2. Teorías sobre la Productividad Laboral:.....	18
a) Teoría de Chiavenato sobre productividad.....	19
b) Teoría de los dos factores de Herzberg.....	20
c) Teoría de la productividad marxista.....	21
1.4. Formulación Del Problema.....	22
1.5. Justificación Del Estudio.....	23
1.6. Hipótesis.....	24
1.7. Objetivos.....	25
II. MÉTODO.....	26
2.1. Tipo de Estudio y Diseño de Investigación.....	27

2.2. Variables, Operacionalización.....	28
2.2.1. Bienestar Laboral.....	29
2.2.2. Productividad.-	30
2.3. Población, Muestra y muestreo.....	31
a) Población	31
b) Muestra	32
c) Muestreo	32
2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad	32
a) Técnica y recolección de datos.-.....	32
b) Instrumento de recolección de datos.....	32
2.5. Método de Análisis de Datos.....	33
2.6. Aspectos Éticos.....	33
III. RESULTADOS	34
IV. DISCUSIÓN.....	42
V. CONCLUSIÓN.....	46
VI. RECOMENDACIONES	48
VII. REFERENCIAS	49
VIII. ANEXOS	52
Cuestionario Para Evaluar el Bienestar Laboral	52
Cuestionario Para Evaluar La Productividad Laboral.....	57

Índice de Tablas

Tabla 1 Distribución de la población de los empleados de ambos sexos de la empresa IESA.	37
Tabla 2 Alfa de Cronbach de trabajadores de una empresa Portuaria de Escuintla.	41
Tabla 3 Alfa de Cronbach de los empleados de la empresa IESA.	42
Tabla 4 Baremo del cuestionario Bienestar Laboral en empleados de la empresa IESA.	43
Tabla 5 Categorización de los resultados diagnósticos del cuestionario Bienestar Laboral.	43
Tabla 6 Alfa de Cronbach de los Trabajadores de Enginiers& Environmental Perú S.A	45
Tabla 7 Alfa de Cronbach de los empleados de la empresa IESA	46
Tabla 8 Baremo del cuestionario de Productividad Laboral en empleados de la empresa IESA	47
Tabla 9 Categorización de los resultados diagnósticos del cuestionario Productividad Laboral.	47

Tabla 10 Prueba de normalidad.	51
Tabla 11 Correlación entre la variable Bienestar Laboral y Productividad Laboral.	51
Tabla 12 Correlación entre las Dimensiones de la variable Productividad laboral y Bienestar laboral.	52
Tabla 13 Correlación entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral, según género.	53
Tabla 14 Correlación entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral, según grado de instrucción.	54
Tabla 15 Correlación entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral, según tiempo de servicio.	55
Tabla 16 Niveles de las dimensiones de la variable Bienestar laboral.	56
Tabla 17 Niveles de las dimensiones de la variable Productividad laboral.	56
Tabla 18 Estadísticos descriptivos de las Dimensiones Productividad laboral y la Variable Bienestar laboral.	57
Tabla 19 Matriz de Consistencia	82

RESUMEN

La finalidad de esta investigación fue determinar la relación entre Bienestar laboral y productividad en los empleados de la empresa IESA del distrito de La Perla, Callao en el año 2017. El tipo de estudio fue de tipo Descriptivo Correlacional y de diseño no Experimental de tipo Transeccional. La muestra estuvo constituida por 117 empleados de ambos sexos; tanto el área de empleados como el área administrativa. Los instrumentos empleados fueron el Cuestionario de bienestar laboral de López, 2015 y el Cuestionario de productividad laboral de Carranza, 2014. Los resultados indican que existe una baja correlación directa entre la variable bienestar laboral y la variable productividad laboral, acorde a los resultados de la correlación de Rho de Spearman, se muestra que el nivel de significancia ($\text{sig} = 0,000$) es $p < 0.05$, en lo cual se acepta la hipótesis de investigación.

Palabra clave: Bienestar laboral, Productividad laboral.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the relationship between Worker well-being and productivity in the employees of the IESA company of the district of La Perla, Callao in 2017. The type of study was descriptive type and non-experimental design of the transectional type. The sample consisted of 117 employees of both sexes; both the employee area and the administrative area. The instruments used were the López Labor Questionnaire, 2015 and the Carranza Labor Productivity Questionnaire, 2014. The results indicate that there is a low direct correlation between the variable labor well-being and the labor productivity variable, according to the results of the correlation of Spearman's Rho, we show that the level of significance (sig = 0.000) is $p < 0.05$, in which the research hypothesis is accepted.

Key words: Labor welfare, Labor productivity.

I. INTRODUCCIÓN

1. Realidad Problemática

En un mundo globalizado como el de hoy en todas sus características (Cruz, 1999), con el accionar social cambiante y donde las comodidades laborales generan cargas psicosociales (carga mental) influenciando en el correcto accionar de sus funciones y responsabilidades, aparecen condicionantes que se verán reflejados en las manifestaciones del bienestar laboral de toda organización. Ceballos, Paravic, Burgos y Barriga (2014).

Desde períodos anteriores se ha percibido el bienestar laboral como una elección que integran lo teórico y lo psicosocial; es por ello que el bienestar laboral se refleja en la forma como cada empleado dimensiona y satisface sus necesidades básicas.

En Guatemala, los estudios sobre bienestar laboral son escasos sin embargo, desde hace mucho tiempo, las organizaciones lo ven como un factor importante, ya que busca conocer la importancia del bienestar integral de los empleados-, así como también motivarlos, promover su desarrollo personal y mantenerlos en un estado de salud óptimo. De esta manera cada organización se verá beneficiada, al contar con un equipo de trabajo de alto rendimiento. Mientras que el colaborador se sentirá cómodo y comprometido con su actividad. López (2015).

En el Perú, hay pocos estudios sobre bienestar laboral, sin embargo, éste debería ser uno de los temas primordiales que se debe tener en cuenta en las organizaciones ya que, busca comprender la importancia del bienestar integral de los trabajadores; también como incentivarlos, promover su desarrollo personal y conservarlos en un estado de salud óptimo. Si se lograra que el empleado se sienta cómodo en su centro de labores ello va a contribuir a que su desempeño sea proactivo y a la vez produzca satisfactoriamente para la organización donde labora.

Abad (2003) menciona que en la actualidad son varias las organizaciones que se han despreocupado de sus trabajadores en todos sus niveles y ello se nota cuando se evalúa el clima organizacional, en donde el comportamiento organizacional presenta una baja productividad, siendo diferentes causas que lo generan como: Las propias políticas de la empresa en relación a la satisfacción del trabajo, del rendimiento, poco reconocimiento de la labor desempeñada por cada empleado como: la falta de un liderazgo participativo, tecnología no desarrollada; entre otras.

El área administrativa debe reconocer que contrata a seres humanos, individuos, con aspiraciones, obligaciones, logros, que no puede dejar pasar de manera contundente, se debe al contrario estar atento sobre ellas, como incentivándolos para que así el trabajador se sienta reconocido, no como un objeto o un número más de producción sino, como un talento humano que contribuye con sus conocimientos, competencias, de tal forma que favorezca a todos los que componen el equipo de trabajo que cooperan en la productividad. (Abad, 2003).

Así mismo, menciona que en el Perú la participación profesional es elevada, puesto que comprende el número de trabajadores (como porcentaje de la población) es mucho más alto al registrado en economías más desarrolladas; así como también el stock de capital es superior, considerando que la inversión (como porcentaje del producto) está entre las más elevadas de la región; y que la productividad, pese a todo lo anterior, es muy baja, tanto que su valor es aproximadamente solo un quinto de la alcanzada por los Estados Unidos.

Cruelles (2013) menciona que de todos los recursos que maneja y controla una organización en el proceso de conversión un producto, el principal vendría hacer el hombre, el factor mano de obra. Si aumentar la productividad es optimizar el uso de los factores, y si de estos el más importante es el hombre, será preciso estudiar la actividad humana para definir patrones y estandarizar normas o procedimientos.

Por otro lado las teorías humanistas sustentan que el trabajador más entusiasta es el que satisface mayores necesidades psicológicas y sociales en su centro de labores; por lo tanto suele desarrollar con mayor esmero, dedicación y esfuerzos sus obligaciones, ya que ello tiende a relacionarse con resultados favorables y con altos índices de productividad, lo cual facilita el desarrollo empresarial. (Atalaya, 1999).

1.1. Trabajos Previos

Para realizar la investigación se hizo la búsqueda correspondiente de trabajos anteriores que se utilizará como referencia para la presente investigación:

1.1.1. Antecedentes Internacionales

Álvarez (2008) realizó una investigación de tipo descriptiva en Guatemala, su objetivo era determinar la influencia del bienestar laboral en la productividad del empleado. El instrumento que se utilizó fue un cuestionario que identificaba las necesidades del bienestar laboral dentro de la empresa talleres en las áreas de diagnóstico, revisión, detalles, composturas, reparación y revisión de la organización. Según los resultados obtenidos se demostró que los empleados no estaban conforme con su trabajo; es por ello que dejarían la empresa aunque ganaran la misma cantidad de dinero que la empresa les brinda. Se concluyó que el bienestar laboral es la actitud positiva del estado emocional de cada trabajador; por lo cual es primordial que cada empleado se sienta a gusto y conforme en su centro de labores. Para ello se recomendó ofrecer diferentes técnicas del bienestar laboral de los trabajadores para que así estén satisfechos y motivados en sus trabajos.

Venutolo (2009) en su tesis “Estudio del clima laboral y la productividad en empresas pequeñas y medianas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Argentina. Esta investigación estuvo orientada a determinar la relación entre el clima laboral y la productividad de las Pymes; la población es de 3000 trabajadores dándonos una muestra de 338 trabajadores. De acuerdo con el enfoque de este trabajo, y lo que resulta de numerosas observaciones en el desarrollo de las tareas a la que nos referimos en el mismo, la crisis que atraviesan organizaciones pequeñas y medianas para lograr un clima laboral satisfactorio, es debida en muchos casos a la falta de práctica del tipo de valores antes mencionados; por lo general se transgreden tan fácilmente como son enunciados. Estos valores intangibles, que hacen sentir más humanos a empleados de establecimientos de distintas características, cuando se encuentran consolidadas en los hechos cotidianos, se transforman en una suerte de combustible para el enriquecimiento individual y colectivo, y en el tractor principal para el crecimiento económico de las empresas.

Fuentes (2012) en su tesis denominada “Satisfacción laboral y su influencia en la Productividad en el Centro Regional de Justicia de Quetzaltenango” en Guatemala. La investigación tiene como propósito establecer la influencia que tiene la satisfacción laboral en la productividad del recurso humano, a la vez evaluar el nivel de satisfacción que tiene cada empleado, determinar la importancia que el personal rinda como la empresa desea y se sienta de igual manera satisfecho con su trabajo; además los efectos que conlleva esto en la productividad para que al finalizar se propongan estrategias para elevar el nivel de satisfacción del recurso humano que repercutirá en la productividad de los empleados. Esta investigación se ajusta al diseño No Experimental ya que busca observar las variables como se dan en su contexto natural para después analizarlos. La muestra estuvo constituida por 20 trabajadores de la Delegación de Recursos Humanos del Organismo Judicial de Quetzaltenango. Se empleó como Instrumento una escala de Likert que proporcionó establecer el nivel

de satisfacción laboral que tienen los empleados, esta escala psicométrica que contó con varias preguntas con diferentes opciones de respuesta.

López (2015) realizó su tesis “Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa Portuaria de Escuintla” en Quetzaltenango, Guatemala. Este estudio, es una investigación de tipo descriptiva. Su objetivo era conocer si existe bienestar laboral que se llevó a cabo en una empresa portuaria, se utilizó una muestra de 72 colaboradores que fueron seleccionados a través de la fórmula estadística de muestreo aleatorio simple, el cual tuvo como finalidad poder medir los conocimientos que tiene los trabajadores sobre el bienestar laboral que la empresa presta a sus colaboradores. De acuerdo a los resultados obtenidos por medio del cuestionario se evidenció que los colaboradores se sienten reconocidos o elogiados en su ámbito laboral, su trabajo les es desafiante, cumplen con metas establecidas y tienden a ser responsables con sus actividades laborales, como también cuentan con programas de desarrollo y plan de carrera. Sin embargo se realizó algunas recomendaciones para la empresa como realizar constantes monitoreos para así poder llegar a alcanzar las metas establecidas y que los empleados se sientan satisfechos con los programas de promoción o plan de carrera.

1.1.2. Antecedentes Nacionales:

Huamaní (2012) en su tesis “Gestión por competencias y productividad laboral en Empresas del Sector de Confección de Calzado de Lima Metropolitana”. Este presente estudio tiene como propósito describir si la capacitación es una estrategia y ventaja competitiva para el desarrollo sostenible de las Mypes del parque Industrial del distrito de Villa el Salvador, la investigación es de tipo cuantitativo y cualitativo, llegando a las siguientes conclusiones: Un gran porcentaje de las empresas indica que la capacitación es efectiva para la gestión empresarial y para lograr un proceso productivo. La mayoría de los Mypes sostiene que los resultados logrados después de la capacitación han sido beneficiosos; ya que han

obtenido una mayor apertura en los mercados y sus ventas se han multiplicado, la muestra se determinó por conveniencia. El tamaño de muestra para el presente estudio es de 96 empresarios fabricantes de Calzado, el instrumento que utilizó fueron encuestas así como la capacitación, observación y entrevista, se realizó un muestro No Probabilístico.

Juárez (2012) en su tesis “Relación entre satisfacción laboral y productividad de los docentes de las facultades de Educación y Salud de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto”. En esta investigación se comprueba que existe relación entre la satisfacción y la productividad tanto en los docentes de la facultad de educación, como en los de ciencias de la salud. A nivel comparativo los resultados son similares en ambas facultades, siendo menor la insatisfacción y por lo tanto mayor la productividad en la facultad de ciencias de la salud. Los niveles de insatisfacción y satisfacción promedio se encuentran en porcentajes mayores a la alta satisfacción, lo que determina menor la productividad en ambas facultades. Aunque de manera general sabemos que la principal base del malestar docente es ambiental (salario, infraestructura donde desarrolla su labor, materiales y reconocimiento), ligada a las circunstancias mismas de la enseñanza, y a las presiones sociales que recaen sobre ellos.

Requejo (2013) en su tesis “Productividad laboral y protección social de las MYPES en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo”. La presente investigación es descriptiva, su población de análisis está conformada por el número de mypes menores a 10 trabajadores del sector comercio de la ciudad de Chiclayo, con un total de 250 mypes; el objetivo de este estudio era obtener los datos necesarios para así analizarlos mediante el modelo la relación entre las variables. Llegando a la conclusión que las expectativas de los dueños de las mypes tiene una relación directa con la productividad laboral de las mypes, puesto que a medida que aumenta su

productividad sus expectativas de crecimiento e inversión también aumentarán.

Céspedes y Ramírez (2016) realizaron un informe de investigación sobre productividad en el Perú: medición, determinantes e implicancias. Este presente es una investigación; se utilizó datos agregados en una muestra que agrupa a los principales países del mundo. Ello considerando que se trata de una muestra básicamente de corte transversal con pocas observaciones a lo largo del tiempo. Este modelo permite ilustrar las diferencias en la productividad de los países desarrollados respecto a los países en desarrollo como el Perú. Esta muestra corresponde a 55 países del cual se tiene información disponible en el período 1960-2010. Las estimaciones se refieren básicamente al largo plazo, razón por la cual se controla (como es usual) la probable influencia del ciclo económico al considerar datos con períodos promedios de 5 y 10 años. Llegamos a la conclusión que las políticas estructurales, como capital humano, apertura comercial e infraestructura pública, tienen un efecto positivo y significativo sobre el crecimiento de la productividad. Por ello, países de ingresos medios como el Perú debe de esforzarse más para invertir en la educación, integrarse más al mundo y realizar una fuerte inversión en el desarrollo de infraestructura pública.

1.2. Teorías relacionadas al tema

1.2.1. Bienestar Laboral

Según Chiavenato (2004) afirmó que el bienestar laboral es la protección de los derechos e intereses sociales de los empleados de la organización, ellos prestan su servicio, según su función es apoyar y complementar a la organización sobre el bienestar laboral de los

trabajadores y las condiciones del trabajo a la que ellos están expuesto día a día.

“El bienestar laboral no depende muchas veces de aquellos salarios que la empresa brinda a los trabajadores si no del significado que el colaborador da a conocer en sus tareas realizadas. Muchas veces el trabajo ocasiona felicidad y bienestar en el ser humano o como también podemos decir que es todo lo contrario”.

El bienestar laboral depende muchas veces de aquellos factores como los valores personales, la personalidad y el sentido de la vida; es por ello que cuanto más elevado sea la calidad de vida mejor será la productividad y el bienestar laboral de cada trabajador.

1.3.1.2. Factores del Bienestar Laboral

Los factores de bienestar laboral son primordiales en una empresa u organización, ya que si los superiores juzgan la tarea del colaborador, el tipo y la intensidad de la supervisión, así como la manera en que se haga la retroalimentación y el apoyo para el desempeño del trabajo son factores que inciden sobre el bienestar. Es por ello que según Moreno y Hernández (2013) define como los más importantes los siguientes factores:

- a) Factor Logro: Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.
- b) Factor de Reconocimiento: Es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados.
- c) Factor del Trabajo en Sí: Se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.
- d) Factor Responsabilidad: Aquí se abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.

e) Factor Promoción: Se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa.

Frente a ello se menciona diversas teorías relacionadas a la variable bienestar laboral:

1.3.1.3. Teorías sobre Bienestar Laboral

a) El Enfoque Ecologicista

Américo (2014) mencionó que de esta manera se estudia y a la vez se analiza la afinidad que hay entre las personas y los espacios físicos; también influyen las características ambientales, su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan.

b) El Enfoque Económico Del Bienestar

Pigou (2014) en esta teoría desarrolló el llamado “efecto Pigou”, donde se basa en estudiar las consecuencias de lo consumido, debido a que al aumentar las riquezas del consumidor, éstos tienden a consumir más, por lo tanto la demanda aumenta y a la vez los precios se elevan. Para él lo primordial es que el Estado corrija las condiciones de vida de la población. El bienestar de la población mejoraría si el Estado enseñara a cómo administrar el dinero; es por esto que, siempre sostuvo su palabra en que está más desarrollado el arte de gastar el dinero que de ganarlo.

La "Economía del Bienestar" de (Pigou) mencionaba que se debería de facilitar protección a la sociedad y brindar oportunidades para un consumo más nivelado a todos los sectores en áreas como educación, vivienda y sanidad. Es por esto que propició la transferencia de recursos desde los ricos a los pobres.

Según su criterio, la Utilidad Marginal del Dinero disminuía al aumentar su cantidad, por lo que una persona de bajos recursos disfrutaba más el dinero que lo que lamentaba el rico en perder esos recursos.

c) El Enfoque Sociológico

Este enfoque estudia el conjunto de condiciones objetivas y observables que lo constituye una sociedad. El grado de implementación de servicios y prestaciones de que disponga la sociedad, la influencia de variables demográficas, sitio de residencia o hábitat, junto con otras como el ocio, la familia o el trabajo, correlacionarán altamente con el bienestar general de las personas. (Campbell, 2014).

d) El Enfoque Psicosocial

Martínez (2014) mencionó que es la interacción de la percepción de sí mismo y del mundo en el que se está inmerso: La construcción de recursos frente a los impedimentos y enfrentamientos de la realidad cotidiana será lo que se contempla en el bienestar psicosocial. Este criterio, relativamente joven y multidimensional, se relaciona con otros como la felicidad o la satisfacción general con la vida. Se toma como criterios la intensidad y continuidad de los estados afectivos. Se define también como la conexión que tiene las emociones positivas y negativas relacionadas a sentimientos de confianza hacia el mundo que les rodea, la aptitud ante el manejo de los conflictos y la participación en actividades ocupacionales y laborales.

1.3.2. Productividad Laboral

Tolentino (2004) refiere que la productividad es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la

organización y los sistemas, gerenciados o administrados por las personas, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia.

La productividad para una organización es el primer objetivo de los directivos y su responsabilidad (Robbins y Judge, 2009). Los recursos son administrados por las personas, quienes se esfuerzan para producir bienes y servicios en forma eficiente, mejorando dicha producción cada vez más, por lo que toda intervención para mejorar la productividad en la organización tiene su génesis en las personas.

Fernández (2011) mencionó que una organización debe desempeñar un trabajo con niveles altos de calidad y así poder incrementar la productividad, lo primordial es aprender a administrar, además de personas, mentes, es decir, tomar en cuenta la inteligencia emocional; ya que esta puede influenciar de manera significativa para la productividad. Es necesario orientar e instruir al personal a que sigan las normas de la empresa, incluyendo la seguridad y salud laboral; así como también motivarlos, incentivarlos y enseñarles a hacer las actividades de manera óptima.

Difícilmente se puede incrementar la productividad si no se satisfacen adecuadamente las necesidades intrínsecas individuales, lo cual exige un mejor conocimiento de colaboradores cercanos y un buen programa de capacitación para el desarrollo y promoción y también tomar en cuenta los elementos motivacionales no satisfactorios, como el aspecto económico.

1.3.2.1. Factores humanos que inciden en la productividad:

La productividad del factor humano es fundamental para cumplir los objetivos de las organizaciones, así como también para su desempeño económico y su permanencia en el tiempo. Por esta razón los líderes de las

organizaciones deben identificar y resaltar aquellos factores que impulsan a las personas a ser más eficientes y productivas. Robbins, et al. (2009).

De acuerdo con (Quijano, 2006), la dimensión psicológica configura los factores individuales y la dimensión psicosocial configura los factores grupales y organizacionales que se relacionan con las actitudes que toman las personas como individuos o como parte de un grupo, que interactúan en una organización. Los factores organizacionales a su vez proveen a las personas (individuos o grupos), de la razón de ser de la asociación (organización), la estructura, el conjunto de símbolos compartidos y la visión inspiradora.

Los factores mencionados se manifiestan en los individuos (factores individuales) y en los grupos (factores grupales), cuando interaccionan en la organización y dependen de los procesos psicológicos y psicosociales que tengan lugar en dichas interacciones. Estos procesos tienen repercusión en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización (efectividad organizativa). Además marcan la vida laboral y profesional de los individuos y de los grupos e influyen en todos los aspectos de la vida organizativa. Estos procesos aparecen a partir de las decisiones tomadas por la organización, y van a generar un impacto, positivo o negativo, en las personas que trabajan y la conforman, tanto individual como en los grupal.

Diversos autores identifican factores referidos a las personas, que contribuyen con la productividad, como son la motivación, la satisfacción laboral, la participación, el aprendizaje y la formación, el clima organizacional, el liderazgo, el compromiso, entre otras.

a) Factores Individuales

Motivación

Robbins, et al. (2009) refieren que es la energía y el esfuerzo que uno demuestra para satisfacer un deseo o una meta. El empeño puesto en la consecución del objetivo va a depender de la intensidad y del tiempo en que se manifiesten las necesidades en los individuos. Por lo tanto, los trabajadores buscaran satisfacerlas, y por otro lado, los gerentes tendrán como objetivo principal motivar al personal e inducirlos a comportarse de la forma que las organizaciones desean.

Satisfacción Laboral

Es vista como un proceso de retroalimentación entre las expectativas de los individuos, su desempeño y la compensación que recibe Robbins, et al. (2009). Entonces, la satisfacción laboral estará determinada por las diferencias y discrepancias entre las expectativas del trabajador, sus logros y las recompensas que le brinda la organización.

Identificación y Compromiso

Ésta se relaciona con la identificación psicológica de la persona con sus actividades laborales, o la importancia que le da el empleado a su trabajo para su auto-imagen y también es el grado en que la persona valora la actividad como importante Robbins, et al.(2009). Por lo tanto, el empleado que muestra un alto nivel de implicación toma en serio su trabajo y sus sentimientos se ven afectados por sus experiencias en el mismo. También menciona que el compromiso es el grado de identificación e involucramiento que tienen los individuos con la organización.

b) Factores Grupales

Participación

Peña y Hernández (2007) señalan que la participación de los trabajadores está relacionado con su intervención en la toma de decisiones,

y los mecanismos de la organización para incorporar las percepciones y sugerencias, lo cual incrementa la satisfacción del personal y su productividad.

Conflicto

Es visto como un proceso que se manifiesta cuando un individuo o un grupo perciben diferencias o divergencias entre su o sus intereses individuales, grupales y los intereses de otros individuos o grupos, relacionadas con las tareas o con las relaciones socio-afectivas en su centro de labores. (Robbins et al., 2009).

c) Factores Organizacionales

Cultura

Por cultura organizacional se entiende al conjunto de patrones de conductas adquiridas en la organización, que son características de sus miembros. Incluye los principios, políticas, procedimientos, valores, esquemas de autoridad y responsabilidad, actitud frente a los cambios tecnológicos, entre otras. Está conformada por rutinas, normas, comportamientos y rituales que le da significado a la actuación de las personas en ese contexto organizacional. (Álvares, 2006).

Clima organizacional

Se trata de un constructo o concepto multidimensional (Tracey y Tews, 2005), en él se pone atención a variables y factores internos de la organización que afectan el comportamiento de los individuos en la organización; su aproximación a estas variables es a través de las percepciones que los individuos tienen de ellas.

Liderazgo

El liderazgo en la organización es responsable de formular el futuro deseado y establecer las guías para lograrlo, definiendo el marco estratégico del cual se deriva la planificación, considerando las

características del entorno, la actuación pasada de la organización y sus propósitos a futuro, inspirando e influyendo en los individuos y en los grupos, para alcanzar el éxito Robbins, et al. (2009).

Frente a ello se menciona diversas teorías relacionadas a la variable productividad laboral:

1.3.2.2. Teorías sobre la Productividad Laboral:

a) Teoría de Chiavenato sobre productividad

Chiavenato (2009) Estableció que el principal objetivo para una nación, es generar y mantener niveles de vida altos para sus ciudadanos. Pero ello depende exclusivamente, de la capacidad que tengan las unidades económicas de cada nación para alcanzar niveles altos de la productividad y para mantenerlos e incrementarlos a través del tiempo.

La productividad es más que una simple relación de eficiencia, puesto que abarca de calidad, eficacia, esfuerzos colectivos, etc. Por lo tanto productividad no es el grado de eficiencia con el que se produce y se comercializa. Es más que una medida del costo de los productos o servicios producidos.

b) Teoría de los dos factores de Herzberg

Formuló esta teoría para explicar y detallar la conducta de las personas en una situación en su centro de labores. Para Herzberg existen dos factores que orientan la conducta humana.

Propone el factor higiénico o factor extrínseco; basado en los beneficios sociales, el salario, la supervisión, las políticas de la empresa y las relaciones interpersonales.

Por otro lado, el factor motivacional o intrínseco, este se relaciona con el reconocimiento, la responsabilidad, la oportunidad de desarrollo, el prestigio y la auto realización. (Como se cita en Chiavenato).

c) Teoría de la productividad marxista

Marx (1990) hace referencia que en esta teoría, se refiere sobre el tiempo del trabajador que tiene en una organización, ya que debido a ello la capacidad productiva se modifica. Ésta va a depender de cinco factores: en primer lugar, el potencial del obrero. Con el tiempo todo trabajador va aprendiendo, mejorando e innovando. El segundo factor con el que se vincula la capacidad del trabajo es el nivel de evolución de la tecnología. Por lo tanto la ciencia aplicada, incrementa la capacidad productiva. El tercer factor es donde reposa la capacidad productiva del trabajo, es la organización social del proceso de producción. El cuarto factor al que (Marx) menciona es la proporción de máquinas a disposición y la eficacia que se tiene para la producción, es decir que tan modernas son.

El quinto y último factor reside en las condiciones naturales. Es importante en qué condiciones se va a presentar para la producción como en el caso del agro, ya que una pampa húmeda brinda resultados favorables para el incremento de las capacidades productivas en relación a otras zonas del país.

1.4. Formulación Del Problema

Problema General

¿Cuál es la correlación entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, 2017?

1.5. Justificación

La presente investigación tiene como finalidad analizar si hay una relación entre las variables bienestar laboral y productividad de cada empleado en una empresa. Es importante y a la vez necesario preocuparnos por el talento humano; ya que debe de contar con una buena salud física y mental. Si sólo vemos al empleado como un número más que debe de producir en una empresa; las consecuencias podrían ser desfavorables como el ausentismo, el bajo rendimiento, el estrés laboral; entre otros factores. Por lo tanto, debemos reconocer la labor de cada empleado que tiene la empresa, incentivarlos, preocuparnos por su estado emocional y físico, motivarlos y estimularlos al mismo tiempo y así lograr una buena productividad para la empresa; lográndose un buen equilibrio personal como laboral de cada miembro.

Desde el punto de vista teórico; la presente investigación radica en registrar la información de diversas fuentes y normas las cuales nos permiten obtener conocimiento sobre el bienestar laboral y productividad de los empleados de la empresa IESA del distrito La Perla, Callao, que sustentan el estudio de ambas variables y de acuerdo a los enfoques teóricos nos van a permitir interpretar las características del problema y brindar posibles soluciones. La investigación se desarrolló con el propósito de analizar la relación entre ambas variables. Para ello se postularon los postulados en relación con las categorías de estudio, que fueron formulados por diferentes autores. Se emplearon fuentes documentales, diversas doctrinas nacionales e internacionales, primarias y secundarias.

A nivel práctico se profundizará los contenidos de cada variable; para tener base y sustento en identificar la relación que tiene bienestar laboral y productividad en los empleados; para que así se tome las medidas necesarias en disminuir los indicadores. De esta forma los resultados permitirán que las empresas tengan un informe verídico sobre la situación de los empleados y así poder trabajar en estas debilidades y posterior a

ello lograr a largo plazo el crecimiento y/o desarrollo económico para la empresa y para el país.

De manera metodológica se podrá demostrar que según los estudios realizados en el distrito de La Perla, se sensibilizara a la empresa para que implemente políticas de salud que vayan más allá de revisiones médicas periódicas como a la promoción y generación de programas de salud y bienestar empresarial y se empleara estrategias para disminuir los factores que influyen en la productividad de cada empleado.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General:

Existe relación directa y significativa entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, 2017.

Hipótesis Específicas:

Existe relación directa entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, según género.

Existe relación directa entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, según grado de instrucción.

Existe relación directa entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, según tiempo de servicio.

1.7. Objetivos

Objetivo General:

Determinar la relación entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, 2017.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, según género.

Determinar la relación entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, según grado de instrucción.

Determinar la relación entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, según tiempo de servicio.

Determinar el nivel predominante de Bienestar Laboral de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, 2017.

Determinar el nivel predominante de Productividad Laboral de los empleados de una empresa minera y de construcción civil en el distrito de La Perla-Callao, 2017.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

El diseño es no experimental de tipo Transversal, por lo que no se manipulo ninguna variable, sino se observó tal como se presentan en su contexto actual describiendo la relación entre dos o más variables en un tiempo decisivo. Hernandez, et al. (2014).

Tipo de Estudio

El presente trabajo de investigación es de tipo Descriptivo - Correlacional, ya que nos permitió medir la relación que existe entre las variables: Bienestar laboral y productividad en los empleados de la empresa IESA S.A. del distrito de La Perla, Callao. Hernandez, et al. (2014).

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Bienestar Laboral

Definición Conceptual: El bienestar laboral, es la retribución, el clima en el equipo de trabajo, es la relación entre pares y líneas jerárquicas, presiones, seguridad, higiene y ergonomía de los ambientes, elementos de trabajo inapropiados o utilizados inapropiadamente, hábitos posturales, tipos de contratación, inciertos y falta de motivación; el impacto puede ser de manera positiva o negativamente sobre las personas. Si llegara a ser de manera negativa va a tener efectos desfavorables, tanto en el ánimo como en la salud de las personas. Muñoz (2007).

Definición Operacional: Esta variable se midió a través los puntajes obtenidos por medio del cuestionario de bienestar laboral la cual mide los niveles máximo, medio y alto.

Dimensiones:

- a) Factor Logro: Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.
- b) Factor de Reconocimiento: Es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados.
- c) Factor del Trabajo en Sí: Se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.
- d) Factor Responsabilidad: Aquí se abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.
- e) Factor Promoción: Se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa.

Ítems: Consta de 25 ítems, distribuidos según sus indicadores. Presenta tres alternativas de respuesta: siempre, algunas veces y nunca.

Escala de medición: Ordinal

2.2.2. Productividad.-

Definición Conceptual: Tolentino (2004) refiere que la productividad es el resultado de la armonía y articulación entre la tecnología, los recursos humanos, la organización y los sistemas, gerenciados o administrados por las personas, siempre que se consiga la combinación óptima o equilibrada de los recursos o eficiencia.

Definición Operacional: Esta variable se midió a través del Cuestionario de Productividad Laboral. Cual mide los niveles máximo, medio y bajo.

Dimensiones:

Motivación: Es la energía y el esfuerzo que uno demuestra para satisfacer un deseo o una meta.

Satisfacción Laboral: Es vista como un proceso de retroalimentación entre las expectativas de los individuos, su desempeño y la compensación que recibe.

Identificación y Compromiso: Es el grado en que la persona valora la actividad como importante. También menciona que el compromiso es el grado de identificación e involucramiento que tienen los individuos con la organización.

Participación: Está relacionada con su intervención en la toma de decisiones, y los mecanismos de la organización para incorporar las percepciones y sugerencias, lo cual incrementa la satisfacción del personal y su productividad.

Conflicto: Es visto como un proceso que se manifiesta cuando un individuo o un grupo perciben diferencias o divergencias entre su o sus intereses individuales o grupales.

Cultura: Por cultura organizacional se entiende al conjunto de patrones de conductas adquiridas en la organización, que son características de sus miembros.

Clima organizacional: En él se pone atención a variables y factores internos de la organización que afectan el comportamiento de los empleados.

Liderazgo: Es responsable de formular el futuro deseado y establecer las guías para lograrlo; inspirando e influyendo en los individuos y en los grupos, para alcanzar el éxito.

Ítems: Consta de 50 ítems distribuidos según sus indicadores. Presenta cinco alternativas de respuesta: Siempre, generalmente, muchas veces, pocas veces y nunca.

Escala de medición: Ordinal

2.3. Población, Muestra y muestreo

a) Población

Hernández, et al. (2014) señalan que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones.

La población que se consideró para el presente trabajo de investigación estuvo constituida por 117 empleados de ambos sexos de la empresa IESA del distrito de La Perla, Callao.

Tabla 1

Distribución de la población de los empleados de ambos sexos de la empresa IESA

Empresa	Grado de Instrucción	Total
IESA	Profesional	68
	Técnico	47
	Auxiliar-Operario	2
Población		117

Fuente, elaboración propia

b) Muestra

Hernández, et al. (2014) menciona que la muestra es el subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.

La muestra estuvo compuesta por 117 empleados de ambos sexos de una de una entidad privada en el distrito de La Perla, Callao.

c) Muestreo

El tipo de muestreo empleado para esta investigación fue no probabilístico, Censal ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador. Hernández, et al. (2014).

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, Validez y Confiabilidad

a) Técnica y recolección de datos

La principal técnica que se utilizará en este estudio será la aplicación del cuestionario.

Sobre el cuestionario Abril (2008) afirma que “el cuestionario es un conjunto de preguntas, preparado cuidadosamente, sobre los hechos y aspectos que interesan en una investigación, para que sea contestado por la población o su muestra”.

La técnica que emplearemos para la recolección de datos es la del Cuestionario Bienestar Laboral y el Cuestionario de Productividad.

b) Instrumento de recolección de datos

Cuestionario Bienestar Laboral:

FICHA TÉCNICA

Nombre: Cuestionario Bienestar Laboral

Autor: Sheyly López Salinas

Lugar y Año: Escuintla, Guatemala 2015

Forma de Aplicación: Individual o Colectiva

Edades: 18 años a más

Objetivo: Conocer el grado de bienestar laboral que un individuo experimenta en su trabajo.

Alcances: El estudio se realizó a 72 colaboradores de las diferentes áreas de la empresa portuaria Quetzal ubicada en Escuintla – Guatemala.

Descripción: La prueba consta de 25 ítems que están relacionados con el tema a investigar, siguiendo los criterios del modelo de Likert. Cuenta con respuestas categorizadas divididas en cinco factores que determinaran el bienestar laboral: Factor logro: se refiere a los sentimientos del deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas. Factor de reconocimiento: es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados. Factor de trabajo en sí: se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc. Factor responsabilidad: aquí se 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, etc.

Calificación: Los ítems del Cuestionario están redactados de modo afirmativo, utilizando una estructura de 3 puntos, y la distribución de estos puntos está en función al criterio de respuesta del modelo de Ayken: así una respuesta Siempre vale 3 puntos, una respuesta de Algunas veces vale 2 puntos y una respuesta de Nunca vale 1 punto. Para facilitar la aplicación del cuestionario; y considerando el nivel educativo de la muestra se coloca los criterios de respuesta en el protocolo.

Composición de los Ítems:

Factor Logro : De 1 a la 5

Factor de Reconocimiento: De 6 a la 10

Factor del Trabajo en sí : De 11 a la 15

Factor Responsabilidad : De 16 a la 20

Factor Promoción : De 21 a la 25

Puntuación: Para determinar las normas de interpretación y las categorías en cada factor del cuestionario se otorgará un puntaje a cada opción utilizando la siguiente clave:

Siempre : 3 puntos

Algunas veces : 2 puntos

Nunca : 1 punto

Normas de Interpretación: Con los puntajes obtenidos en la muestra se procedió a elaborar una tabla de Normas de interpretación, sujeto a modificación conforme se incrementen mayores datos estadísticos.

Ítems positivos : 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 9, 14, 17, 18, 20,23, 25

Ítems negativos : 7, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 19, 21, 22, 24

Validez: Para su validación se recurrió al juicio de expertos de tres docentes. Para efectos de la investigación, se utilizó una muestra de 72 colaboradores que fueron seleccionados a través de la formula estadística de muestreo aleatorio simple, se hizo sorteo para definir a los 72 participantes conociendo la población. Para lograr los objetivos planteados se utilizó un solo cuestionario para medir el bienestar laboral, diseñado por la investigadora, con una escala tipo likert, dividido en cinco factores tales como factor de logro, reconocimiento, del Trabajo en sí, responsabilidad y promoción. La investigación es de tipo descriptiva, 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.

Confiabilidad: Este instrumento mide el bienestar laboral de los trabajadores en una empresa portuaria de Escuintla, presenta una fuerte confiabilidad con un valor del estadígrafo de 0.837 y con un instrumento que consta de 25 preguntas. Debido a ello, podemos afirmar que existen razones suficientes para afirmar que el instrumento es aplicable.

Tabla 2

Alfa de Cronbach de trabajadores de una empresa Portuaria de Escuintla

Área	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla	0,837	25

Para el presente estudio se elaboró un análisis de fiabilidad del cuestionario Bienestar Laboral donde se utilizó una muestra piloto de 50 empleados de la empresa IESA.

Tabla 3

Alfa de Cronbach de los empleados de la empresa IESA

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Bienestar Laboral	0,709	25
Logro	0,722	5
Reconocimiento	0,739	5
Trabajo en sí	0,754	5
Responsabilidad	0,754	5
Promoción	0,718	5

Fuente, elaboración propia

En la tabla 3 se aprecia el resultado del alfa de Cronbach de 0,709; lo que define que el cuestionario tiene un nivel de confiabilidad alta para una muestra de empleados de una empresa.

Se observa que para cada una de las dimensiones la confiabilidad oscila entre 0,718 (promoción) a 0,754 (trabajo en sí y responsabilidad) por lo que existe un nivel alto de alfa de Cronbach.

Tabla 4

Baremo del cuestionario Bienestar Laboral en empleados de la empresa IESA

CUESTIONARIO TOTAL		LOGROS		RECONOCIMIENTOS		TRABAJO EN SÍ		RESPONSABILIDAD		PROMOCIÓN	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40	63	40	13	40	12	40	12	40	13	40	12
80	68	80	15	80	14	80	14	80	15	80	14
100	72	100	15	100	15	100	15	100	15	100	15

Fuente, elaboración propia

Tabla 5

Categorización de los resultados diagnósticos del cuestionario Bienestar Laboral

	Cuestionario		Factores			
	Bienestar laboral	Logro	Reconocimiento	Trabajo en sí	Responsabilidad	Promoción
ALTO	69 – 72		15	15		15
MEDIO	64 – 68	14 - 15	13 – 14	13 - 14	14 - 15	13 - 14
BAJO	0 – 63	0 - 13	0 – 12	0 a 12	0 - 13	0 – 12

En la tabla 5 se destaca la categorización diagnóstica obtenida por el baremo en percentiles del cuestionario Bienestar Laboral.

Cuestionario de Productividad Laboral:

FICHA TÉCNICA

Nombre: Cuestionario de Productividad Laboral

Autor: Carranza Estela Teodoro

Lugar y Año: Lima, Perú 2014

Forma de Aplicación: Individual o Colectiva

Edades: 18 años a más

Alcances: El estudio se realizó a 99 colaboradores de las diferentes áreas de la empresa Engineers&Environmental Perú S.A.

Descripción: La prueba constó de 50 ítems que están relacionados con el tema a investigar, siguiendo los criterios del modelo de Likert. Cuenta con cinco respuestas categorizadas y divididas en siete factores que determinaran laproductividad laboral.

Calificación: Los ítems del Cuestionario están redactados de modo afirmativo, utilizando una estructura de 5 puntos, y la distribución de estos puntos está en función al criterio de respuesta del modelo de Ayken: así una respuesta Rara vez 5 puntos y una respuesta Muy frecuentemente o siempre vale 1 punto. Para facilitar la aplicación del cuestionario; y considerando el nivel educativo de la muestra se coloca los criterios de respuesta en el protocolo.

Composición de los Ítems:

Productividad Laboral Interna:	Liderazgo	: 1 a 7
	Talento Humano	: 8 a 17
	Método de Trabajo	: 18 a 25
	Entorno	: 26 a 32

Productividad Laboral Externa:	Política	: 33 a 37
	Estabilidad Económica	: 38 a 42
	Mercado	: 43 a 50

Puntuación: Para determinar las normas de interpretación y las categorías en cada factor del cuestionario se otorgará un puntaje a cada opción utilizando la siguiente clave:

Rara vez o nunca	: 5
Pocas veces	: 4
Algunas veces	: 3
Muchas veces	: 2
Muy frecuentemente o siempre	: 1

Ítems positivos: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10, 21,22,23,24,25,26,32,33,34,36,37

Ítems negativos: 11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,27,28,29,30,31,35,38,39

Validez: Para su validación se recurrió al juicio de expertos, tres profesionales con grado académico de Doctor; donde se concluyó que la validación es de 100%, en consecuencia este instrumento puede ser aplicado a la muestra del estudio.

Confiabilidad: Este instrumento mide la productividad laboral de los trabajadores de Engineers&Environmental Perú S.A, presenta una fuerte confiabilidad con un valor del estadígrafo de 0.839 y con un instrumento que consta de 50 preguntas. Debido a ello, podemos afirmar que existen razones suficientes para afirmar que el instrumento es aplicable.

Tabla 6

Alfa de Cronbach de los Trabajadores de Enginiers&Environmental Perú S.A.

Área	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Trabajadores de Enginiers&Environmental Perú S.A	0,839	50

Para la presente investigación se elaboró la confiabilidad del cuestionario Productividad laboral con la muestra de estudio en empleados de la empresa IESA.

Tabla 7

Alfa de Cronbach de los empleados de la empresa IESA.

Cuestionario	Alfa de Cronbach	N° de Ítems
Productividad Laboral	0,865	32
Liderazgo	0,746	6
Talento humano	0,749	7
Método de trabajo	0,747	6
Entorno	0,753	7
Política	0,787	3
Estabilidad Económica	0,786	3

En la tabla 7 se puede observar que el alfa de Cronbach del cuestionario Productividad laboral es 0,865, lo que significa un alto nivel de confiabilidad. Se observa que para cada una de las dimensiones la confiabilidad fluctúa entre 0,747 (método de trabajo) a 0,787 (política) por lo que existe un nivel alto de alfa de Cronbach.

Tabla 8

Baremo del cuestionario de Productividad Laboral en empleados de la empresa IESA.

Cuestionario Total	Liderazgo	Talento Humano	Método	Entorno	Política	Estabilidad Económica
0	0	0	0	0	0	0
10	113	10	16	10	25	10
60	141	60	26	60	30	60
100	153	100	30	100	34	100

Fuente, elaboración propia

Se elaboró el baremo en percentiles del cuestionario Productividad Laboral.

Tabla 9

Categorización de los resultados diagnósticos del cuestionario Bienestar Laboral.

	Cuestionario		Factores				
	Productividad laboral	Liderazgo	Talento humano	Método de trabajo	Entorno	Política	Estabilidad económica
BAJO	0 – 113	0 - 16	0 - 25	0 - 21	0 - 27	0 - 10	0 - 10
MEDIO	114 – 141	17 - 26	26 - 30	22 - 28	28 - 31	11 - 13	11 - 13
ALTO	142 – 153	27 - 30	31 - 34	29	32 - 35	14- 15	14 - 15

Fuente, elaboración propia

En la tabla 9 se muestra la categorización de los resultados del cuestionario Productividad Laboral.

2.5. Método de Análisis de Datos

Para el procesamiento de datos se utilizó el procesador estadístico SPSS Versión-21.

Con el que se calculó: coeficiente de Alfa de Cronbach, prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov dando como resultado una prueba no paramétrica y se utilizó la prueba de Correlación Rho de Spearman.

2.6. Aspectos Éticos

Este trabajo de investigación ha cumplido con los criterios establecidos por el diseño de investigación cuantitativa de la Universidad César Vallejo. Asimismo, se respetó la confidencialidad de los datos y el honor de las

personas que han sido objeto de estudio. El permiso y la libre voluntad de los empleados en responder e cuestionario.

Se ha cumplido con respetar la autoría de la información bibliográfica; por lo tanto se hace referencia de los autores con sus respectivos datos de editorial y la parte ética que éste conlleva.

Dado que mi investigación se desarrolla en el área organizacional; está basada en la ayuda empresarial, con la obtención de resultados y las debidas recomendaciones a raíz de mi análisis de datos que influenciaran de manera directa en el manejo futuro las empresas del sector minero y de construcción civil del distrito de la Perla, Callao, ya que considero que mi investigación es de un gran aporte dentro del crecimiento y rendimiento laboral, debido a la seriedad y veracidad con que ha sido elaborado la presente investigación. Por lo tanto el trabajo es auténtico, se ha cuidado la originalidad y hay una continuación con los trabajos que han estudiado.

III. RESULTADOS

Tabla 10

Prueba de normalidad

Kolmogorov-Smirnov			
	Estadístico	gl	Sig.
Bienestar laboral	0,076	117	0,095
Productividad laboral	0,083	117	0.090

Fuente, elaboración propia

En la tabla 10 se observa que las variables se ajustan a una distribución normal; por lo que se debe de usar estadísticos no paramétricos, Rho de Spearman.

Tabla 11

Correlación entre la variable Bienestar Laboral y Productividad Laboral

		Productividad Laboral	
Rho de Spearman	Bienestar Laboral	Correlación de Pearson	,397**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	117

** . La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 11 se observa que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman = 0,397 por lo que se define que existe una baja correlación directa entre la variable bienestar laboral y la variable productividad laboral, por lo tanto indica que a mayor bienestar laboral, mayor productividad; y acorde a los resultados de la correlación de Rho de Spearman, se muestra que el nivel de significancia (sig = 0,000) es $p < 0.05$, en lo cual se acepta la hipótesis de investigación.

Tabla 12

Correlación entre las Dimensiones de la variable Productividad laboral y Bienestar laboral

Dimensiones de Productividad laboral		Variable Bienestar laboral	
		Coeficiente de correlación	,313**
Liderazgo		Sig. (bilateral)	,001
		N	117
Talento humano		Coeficiente de correlación	,323**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	117

Rho de Spearman	Método de trabajo	Coeficiente de correlación	,381**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	117
	Entorno	Coeficiente de correlación	,348**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	117
	Política	Coeficiente de correlación	,192*
		Sig. (bilateral)	,038
		N	117
	Estabilidad económica	Coeficiente de correlación	,394**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	117

En la tabla 12 se destaca que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman entre las dimensiones de Productividad laboral y la variable Bienestar Laboral es directa; que fluctúa entre 0,192 a 0,394, por lo que se determina que a mayor Bienestar laboral, mayor en las dimensiones de Productividad laboral; y de acuerdo a los resultados de correlación de rho, se muestra que el nivel de significancia (sig=0,000) es $p < 0.05$, por lo que llegaría a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 13

Correlación entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral, según género

		Bienestar laboral		
Rho de Spearman	Productividad laboral	Femenino	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,490 ,006 30
		Masculino	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,355 ,001 87

La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 13 se observa que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman según Género Femenino es = 0,490; lo que demuestra la existencia de una correlación baja y directa entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral y en el Género Masculino la correlación de Spearman es 0,355, determinando de igual manera una débil y directa correlación entre ambas variables. En conjunto el nivel de significancia es $p < 0.05$, por lo que se rechazaría la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 14

Correlación entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral, según grado de instrucción

			Bienestar laboral
		Profesional	
			Coeficiente de correlación
			,368
			Sig. (bilateral)
			,002
			N
			68
Rho de Spearman	Productivida d laboral	Técnico	Coeficiente de correlación
			,521
			Sig. (bilateral)
			,000
			47
			N
		Auxiliar- Operario	Coeficiente de correlación
			-
			Sig. (bilateral)
			-
			2
			N

En la tabla 14 se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral según grado de instrucción, oscila entre 0,368 a 0,521, quiere decir que existe una baja correlación en ambas variables. El nivel de significancia (sig=0,000) es $p < 0.05$, lo que rechazaría la hipótesis nula y acepta la hipótesis alternativa.

Tabla 15

Correlación entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral, según tiempo de servicio

			Bienestar laboral	
Rho de Spearman ad	Productividad laboral	Menos de 5 años	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,229 ,090 56
		De 5 a 10 años	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,489 ,004 33
		De 11 a más	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,566 ,002 28

En la tabla 15 se observa que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman según el Tiempo de servicio “menos de 5 años” es = 0,229, de 5 a 10 años = 0,489 y de 11 años a más = 0,566, lo que indica una baja y directa correlación entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral. Lo que determina a mayor Productividad mayor Bienestar laboral según “Tiempo de servicio”.

Tabla 16

Niveles de las dimensiones de la variable Bienestar laboral

Categorías	Logro		Reconocimiento		Trabajo		Responsabilidad		Promoción	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO			5	4,3	8	6,8			11	8,1
MEDIO	44	37,6	30	25,6	44	37,6	44	36,8	44	22,2
ALTO	73	62,4	82	70,1	65	55,6	73	63,2	73	68,4
TOTAL	117	100,0	117	100,0	117	100,0	117	100,0	117	100,0
					7	0		0		

En la tabla 16 se destaca que los niveles de las dimensiones de la variable Bienestar Laboral obtienen un nivel alto; en lo cual el mayor porcentaje y predominante de las mismas es para la Dimensión Reconocimiento (70,1%), por otro lado el menor porcentaje (22,2%) es la Dimensión Promoción.

Tabla 17

Niveles de las dimensiones de la variable Productividad laboral

Categorías	Liderazgo		Talento Humano		Método de trabajo		Entorno		Política		Estabilidad	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
BAJO	16	18,7	34	25,6	12	15,4	36	30,5	16	13,7	21	17,9
MEDIO	27	17,9	37	35,0	26	17,1	38	32,8	46	39,3	34	29,1
ALTO	80	68,4	46	39,3	79	67,5	43	36,8	55	47,0	62	53,0
TOTAL	117	100,0	117	100,0	117	100,0	117	100,0	117	100,0	117	100,0

En la tabla 17 se destaca que los niveles de las dimensiones de la variable Productividad Laboral obtienen un nivel alto; en lo cual el mayor porcentaje y predominante de las mismas es para la Dimensión Liderazgo (68,4%), por otro lado el menor porcentaje (13,7%) es la Dimensión Política.

Tabla18

Estadísticos descriptivos de las Dimensiones Productividad laboral y la Variable Bienestar laboral

	FACTORES DE PRODUCTIVIDAD						Productividad laboral	Bienestar laboral
	Liderazgo	Talento humano	Método de trabajo	Entorno	Política	Estabilidad económica		
Media	22.53	28.25	24.81	28.52	12.58	11.64	128.33	61.56
Mediana	24.00	28.00	26.00	29.00	12.00	12.00	129.00	62.00
Desviación estándar	4.469	4.165	3.660	4.563	2.098	2.095	17.06	5.714

En la tabla 18 se destaca los estadísticos descriptivos del variable bienestar laboral y productividad laboral. Donde la variable productividad tiene una Media de 128.33, que le ubica en una categoría Medio, con una Desviación Estándar 17.06. Por otro lado en la variable bienestar laboral, muestra una Media de 61.56, que le ubica en una categoría Diagnostica Medio, con una Desviación Estándar 5.714. Asimismo las Medias de los dimensiones de la variable productividad laboral fluctúan entre 11.64 a 28.52, ubicando en una categoría de Bajo a Máximo, con una Desviación Estándar entre 2.095 a 4.563.

IV. DISCUSIÓN

Conforme al objetivo general, que fue identificar la relación entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa, se encontró que existe una baja correlación directa entre ambas variables en los empleados del Distrito de la Perla; la relación estadística, presenta un Rho de Spearman = 0,397. Por tanto, indica a mayor bienestar laboral, mayor productividad; y acorde a los resultados de la correlación se muestra que el nivel de significancia (sig = 0,000) es $p < 0.05$, en lo cual se acepta la hipótesis de investigación. Sin embargo, en el estudio presentado por López (2015) se evidenció que los colaboradores se sienten reconocidos o elogiados en su ámbito laboral, su trabajo les es desafiante, cumplen con metas establecidas y tienden a ser responsables con sus actividades laborales, como también cuentan con programas de desarrollo y plan de carrera. Por otro lado, en su investigación de Juárez (2012) se comprueba que existe relación entre la satisfacción y productividad en docentes universitarios; siendo menor la insatisfacción y por lo tanto mayor la productividad, ya que la principal base del malestar docente es ambiental (salario, infraestructura donde desarrolla su labor, materiales y reconocimiento). Por lo que coincide con Américo (2014) al referirse que el bienestar laboral es la afinidad que hay entre las personas y los espacios físicos; la influencia de las características ambientales, su implicación en el estilo de vida y la escala de valores que lo determinan. Por otro lado, Robbins (2009) menciona que la satisfacción laboral estará determinada por las diferencias y discrepancias entre las expectativas del trabajador, sus logros y las recompensas que le brinda la organización, ya que el empleado al contar con todo los implementos necesarios para laboral y un grato ambiente laboral se va a sentir a gusto lo que conlleva a que la productividad aumente positivamente.

De acuerdo al objetivo específico 1, que consistió en identificarla relación entre bienestar laboral y las dimensiones de productividad laboral se destaca que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman fluctúa

entre 0,192 que vendría hacer la dimensión Política y 0,394 que vendría hacer la dimensión de estabilidad económica, por lo que se determina que a mayor Bienestar laboral, mayor será el incremento en las dimensiones de Productividad laboral. Por su parte Robbins (2009) menciona que los líderes de las organizaciones deben identificar y resaltar aquellos factores que impulsan a las personas a ser más eficientes y productivas como brindarles un puesto de trabajo estable con oportunidades de hacer línea de carrera y a la vez una remuneración fija.

Concorde al objetivo específico 2, que consistió en identificar la relación entre bienestar laboral y productividad según género se observa que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman según Género Femenino es = 0,490; lo que demuestra la existencia de una correlación baja y directa entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral y en el Género Masculino la correlación de Spearman es 0,355, determinando de igual manera una débil y directa correlación entre ambas variables.

Según el objetivo específico 3, que fue Identificar la relación entre bienestar laboral y productividad según grado de instrucción se aprecia que el coeficiente de correlación de Spearman entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral según grado de instrucción, oscila entre 0,368 a 0,521, quiere decir que existe una baja correlación en ambas variables.

De acuerdo al objetivo específico 4 que buscó identificar la relación entre bienestar laboral y productividad según tiempo de servicio se observa que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman según el Tiempo de servicio “menos de 5 años” es = 0,229, de 5 a 10 años = 0,489 y de 11 años a más = 0,566, lo que indica una baja y directa correlación entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral. Lo que determina a mayor Productividad mayor Bienestar laboral según “Tiempo de servicio”. Sin embargo López (2015) refiere que en su investigación el grupo con más

tiempo de antigüedad fue 0-10 años indicando que desde siempre ha existido bienestar laboral en la empresa portuaria de Escuintla.

Acorde al objetivo específico 5 que consistió en identificar el nivel predominante de bienestar laboral se destaca que los niveles de las dimensiones de la variable Bienestar Laboral obtienen un nivel alto; en lo cual el mayor porcentaje y predominante de las mismas es para la Dimensión Reconocimiento (70,1%), por otro lado el menor porcentaje (22,2%) es la Dimensión Promoción. Esto quiere decir que los empleados de la empresa minera y de construcción civil del distrito La Perla, Callao si sienten que son reconocidos de acuerdo a sus funciones que desempeñan por parte de sus compañeros y superiores. Por su parte López (2015) en su trabajo de investigación realizado en una empresa portuaria refiere que los colaboradores se sienten reconocidos en su trabajo, por lo que siempre reciben méritos. Estos resultados de ambas investigaciones concuerdan con Hernández (2013) donde refiere que el factor reconocimiento está relacionado con los elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados.

Acorde al objetivo específico 6 que consistió en identificar el nivel predominante de Productividad Laboral se destaca que los niveles de las dimensiones de la variable obtienen un nivel alto; en lo cual el mayor porcentaje y predominante de las mismas es para la Dimensión Liderazgo (68,4%), por otro lado el menor porcentaje (13,7%) es la Dimensión Política. Concorde a ello el liderazgo en la organización es responsable de formular el futuro deseado y establecer las guías para lograrlo, definiendo el marco estratégico del cual se deriva la planificación, considerando las características del entorno, la actuación pasada de la organización y sus propósitos a futuro, inspirando e influyendo en los individuos y en los grupos, para alcanzar el éxito Robbins, et al. (2009).

En síntesis la presente investigación recalca que las correlaciones entre las variables estudiadas y de las dimensiones, son débiles y no significativas; de esta forma hay diferencias con los resultados de otras investigaciones similares; ya que en la mayoría muestran correlaciones altas. Pero se concreta con firmeza que la existencia de correlaciones entre las variables y dimensiones de esta investigación son veraces. Todo ello se comprueba en los resultados; de igual manera esta investigación tiene como soporte fundamental los sustentos teóricos por cada variable mencionados anteriormente, donde se habla y refuerza los resultados de dicha investigación.

V. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos en la presente investigación nos permiten concluir lo siguiente:

PRIMERA: Existe una relación directa baja; sin embargo, es significativa entre las variables bienestar laboral y productividad laboral de los empleados de una empresa del distrito de La Perla-Callao, 2016, con un nivel de significancia 0,000 menor a 0.05 y con un nivel de correlación de 0,397.

SEGUNDA: El coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las dimensiones de Productividad laboral y la variable Bienestar Laboral es directa; que fluctúa entre 0,192 a 0,394, por lo que se determina que a mayor Bienestar laboral, mayor en las dimensiones de Productividad laboral; y de acuerdo a los resultados de correlación de Rho de Spearman, se muestra que el nivel de significancia ($\text{sig}=0,000$) es $p<0.05$, por lo que llegaría a rechazar la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

TERCERA: El coeficiente de correlación de Rho de Spearman según género femenino es = 0,490; lo que demuestra la existencia de una correlación baja y directa entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral y en el género masculino la correlación de Spearman es 0,355, determinando de igual manera una débil y directa correlación entre ambas variables.

CUARTA: El coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral según grado de instrucción, oscila entre 0,368 a 0,521, quiere decir que existe una baja correlación en ambas variables.

QUINTA: El coeficiente de correlación de Rho de Spearman según el tiempo de servicio “menos de 5 años” es = 0,229, de 5 a 10 años = 0,489 y de 11 años a más = 0,566, lo que indica una baja y directa correlación entre la variable Productividad laboral y Bienestar laboral. Lo que determina a mayor Productividad mayor Bienestar laboral según “Tiempo de servicio”.

SEXTA: La dimensión que más predomina de la variable Bienestar Laboral; obteniendo un nivel alto es para la Dimensión Reconocimiento (70,1%), por otro lado el menor porcentaje (22,2%) es la Dimensión Promoción.

SÉTIMA: La dimensión que más predomina de la variable Productividad Laboral en el cuál se obtuvo un mayor porcentaje es para la Dimensión Liderazgo (68,4%), por otro lado el menor porcentaje (13,7%) es la Dimensión Política.

OCTAVA: Se destaca los estadísticos descriptivos de la variable bienestar laboral y productividad laboral. Donde la variable productividad tiene una Media de 128.33, que la ubica en una categoría Medio, con una Desviación Estándar 17.06. Por otro lado en la variable bienestar laboral, muestra una Media de 61.56, que le ubica en una categoría Diagnostica Medio, con una Desviación Estándar 5.714. Asimismo las Medias de los dimensiones de la variable productividad laboral fluctúan entre 11.64 a 28.52, ubicando en una categoría de Bajo a Máximo, con una Desviación Estándar entre 2.095 a 4.563.

VI. RECOMENDACIONES

- 1.** A la organización donde se realizó la investigación, se recomienda realizar constantes monitoreos, lo cual con lleva a los colaboradores reconocidos y responsables dentro de la organización, alcanzar las metas establecidas y que se sientan satisfechos con los programas de promoción o plan de carrera.
- 2.** Se recomienda al departamento de desarrollo organizacional ejecutar un programa de actividades para que se les reconozcan sus logros y esfuerzo.
- 3.** A los jefes y gerentes de la organización, crear y ejecutar programas para mantener al recurso humano potencializado y así lograr resultados positivos y alcanzar las metas.
- 4.** Se le recomienda a recursos humanos crear planes donde se fomente el trabajo en equipo, responsabilidad y promoción logrando que los colaboradores puedan sentir seguros y estable.
- 5.** Asimismo se recomienda al departamento de recursos humanos implementar un plan donde se genere constantemente los grupos con más tiempo de antigüedad.

VII. REFERENCIAS

- Abad, P. (2003). *Empleo y Productividad del trabajo: Un análisis descriptivo para las industrias Gallega y Española*. Valencia.
- Abril, H. (2008). *Técnicas e instrumentos de investigación*. Obtenido de http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/BV/AC102/Unidad%203/lec_37_lecturseinstrumentos.pdf
- Agustin, C. J. (2013). *Productividad e Incentivos: Como hacer que los tiempos de fabricación se cumplan*. Barcelona: Marcombo.
- Alles, M. (. (s.f.). *Comportamiento Organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de G*.
- Álvares, C. (2006). *Una aproximación al Concepto de Cultura Organizacional a través de Gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Álvarez, Y. (2008). *Satisfacción laboral y su incidencia en el clima organizacional en las empresas Guatemaltecas*. Tesis, Universidad Mariano Gálvez, Guatemala.
- Amerido, B. (2014). "Abriendo camino al conocimiento". *Revista Electrónica en Ciencias Económicas*, file:///C:/Users/ALEXANDRA/Downloads/Dialnet-TeoriaDelBienestarYElOptimoDeParetoComoProblemasMi-5109420.pdf.
- Atalaya, M. (1999). Satisfacción Laboral y Productividad. *Revista Psicológica*.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación* (2º ed.). Distrito Federal, México: Pearson Prentice Hall.
- Campbell, T. (2014). "Abriendo Camino al Conocimiento". *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*, file:///C:/Users/ALEXANDRA/Downloads/Dialnet-TeoriaDelBienestarYElOptimoDeParetoComoProblemasMi-5109420.pdf.
- Céspedes, N., Lavado, P., y Ramírez, N. (2016). Productividad en el Perú: Medición, Determinantes e Implicancias. En N. L. Céspedes, *Productividad en el Perú: Medición, Determinantes e Implicancias* (1º ed.). Lima: Universidad del Pacífico.
- Chacaltana, J y Yamada, G. (2009). *Calidad del empleo y productividad en el Perú*. Investigación, Universidad del Pacífico, Lima.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc. Graw Hill.

- Chiavenato, L. (2009). *Getión del Talento Humano*. Distrito Federal, México: Mac Graw Hill.
- Clark, J. (1989). *El capital y la Teoría de la Productividad Marginal*. Obtenido de <http://www3.uah.es/econ/hpeweb/capitalt/clark.htm>
- Clark, J. (1989). *El Capital y la Teoría de la Productividad Marginal*. Obtenido de El Capital y la Teoría de la Productividad Marginal: <http://www3.uah.es/econ/hpeweb/capitalt/clark.htm>
- Cruelles Ruíz, J. A. (2013). *Productividad e Incentivos: Como hacer que los tiempos de fabricación se cumplan*. Barcelona, España: Marcombo.
- Fernandez, R. (2011). *La productividad y el riesgo psicosocial derivado de la organizaion del trabajo*. España: Club Universitario.
- Fuentes, C. (2012). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad en el Centro Regional de Justicia de Quetzaltenango*. Tesis, Univrsidad de Rafael Landívar de Quetzalteango, Guatemala.
- Hernández, Fernández. Y Baptista. (2010). *Metodología de la Investigación*. Distrito Federal, México: Mc Graw- Hill.
- Huamaní, P. (2012). *Gestión por competencias y productividad laboral en empresas del sector confección calzado de Lima Metropolitana*. Lima.
- Humberto, G. P. (2014). *Calidad y Prproductividad*. Guadalajara: Mac. Graw.
- López, S. (2015). *Bienestar laboral en los trabajadores de una empresa portuaria de Escuintla*. Guatemala.
- Maricruz, N. G. (2014). *Clima Laboral y productividad en la sub gerencia de Procesamiento de identificación (RENIEC)* . Tesis, Lima, Cercado.
- Martínez, T. (2014). "Abriendo Camio al Conocimiento". *Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*, file:///C:/Users/ALEXANDRA/Downloads/Dialnet-TeoriaDelBienestarYElOptimoDeParetoComoProblemasMi-5109420.pdf.
- Marx, K. (1990). *Los fundamentos de la Crítica de la Economía Política* (2º ed.). Madrid: Comunicación.
- Muñoz, C. (2007). *Psicología del Bienestar Subjetivo*. Obtenido de Psicogente: <http://publicaciones.unisimonbolivar.edu.co/rdigital/ojs/index.php/psicogente/article/view/1054/1046>

- Peña, I., & Hernández, F. (2007). La integración de la Dirección de recursos humanos en el proceso de formulación de la estrategia como determinante de los resultados. *Universia Business Review*, 68-87.
- Pigou, A. (2014). "Abriendo Camino al Conocimiento". *Revista Electrónica en Ciencias Económicas*, file:///C:/Users/ALEXANDRA/Downloads/Dialnet-TeoriaDelBienestarYElOptimoDeParetoComoProblemasMi-5109420.pdf.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de Recursos Humanos y Consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria.
- Requejo, E. (2013). *Productividad laboral y protección social de las MYPES en el sector comercio de la ciudad de Chiclayo*. Tesis, Universidad Católica Santo Tribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Robbins, S. y Judge, T. (2010). *Comportamiento Organizacioal* (13^o ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comortamiento Organizacional* (13 ed.). México: Pearson Educación.
- Teodoro, E. (2014). *La Inteligencia Emocional y la Productividad de los trabajadores de Enginiers & Envionmental Perú S.A.,.* Tesis, Universidad César Vallejo, Lima.
- Tolentino, A. (2004). *New Concepts of Productivity and its Improvement*. Budapest: Network Seminar.
- Torres, M. (26 de Julio de 2008). *INFOCALSER*. Obtenido de <http://infocalser.blogspot.pe/2008/07/la-productividad-concepto-y-factores.html>

VIII. ANEXOS

Cuestionario Para Evaluar el Bienestar Laboral

Sheyly López Salinas, 2015

Nombre				
Género	Masculino		Femenino	
Estado Civil	Soltero		Casado	

Instrucciones:

Lea cada pregunta para efectos de comprensión y marque con una X de acuerdo a la escala que se identifique.

Factor de Logros: Se refiere a los sentimientos de deber cumplido, resultados o rendimientos y metas alcanzadas.

Preguntas	Calificación		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca
Se considera satisfecho con las metas alcanzadas hasta el día de hoy en su trabajo.			
Se siente que ha sido parte importante de esta organización.			
Ha contribuido de manera activa a los resultados obtenidos para la empresa.			

Se considera estar satisfecho con el rendimiento que ha logrado hasta este momento en la organización.			
Tiene buena disposición para alcanzar los objetivos planeados por la empresa.			

Factor de Reconocimientos: Es aquel tipo de reconocimiento o elogios recibidos por su trabajo, sus jefes, compañeros, subordinados			
Preguntas	Calificación		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca
Te sientes reconocido en tu trabajo por tu o tus jefes.			
Consideras que tus compañeros de trabajo valoran tu esfuerzo y relación con ellos.			
Si tienes personal a tu cargo, les brindas elogios cuando hacen bien su trabajo.			
Has recibido algún mérito por tu trabajo.			

Recibe información de cómo desempeña su trabajo.			
--	--	--	--

Factor del Trabajo en Sí: Se refiere a cómo percibe su trabajo, le es atractivo, desafiante, variado, creativo, etc.			
Preguntas	Calificación		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca
Disfrutas de tu trabajo con otras personas dentro de las diferentes áreas de la empresa.			
Este empleo te hace sentir seguro y estable.			
Realizas tu trabajo sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo.			
Te sientes con entusiasmo para dar lo mejor en tu trabajo.			
Consideras que las cargas de trabajo están bien repartidas.			

Factor Responsabilidad: Aquí se abarca al nivel de responsabilidad de su propio trabajo y del de otros, así como el nivel de importancia que le brinda.

Preguntas	Calificación		
	Siempre	Algunas Veces	Nunca
En su área de trabajo le gusta asumir nuevas responsabilidades.			
Colaboras para que tu área de trabajo cumpla sus objetivos al pie de la letra.			
Te interesas en mantenerte actualizado en temas novedosos que te ayudan a mejorar tu trabajo.			
Cumple con su horario de trabajo y contrato laboral.			
Se siente responsable del trabajo que realizan sus colaboradores a su cargo.			

Factor Promoción: Se refiere a la posibilidad de ascenso, formación de cargo de la empresa, etc.

Preguntas	Calificación
-----------	--------------

	Siempre	Algunas Veces	Nunca
Incluye metas a ascender a otro puesto de trabajo en esta empresa.			
La empresa le da a conocer los planes de carrera para su puesto de trabajo.			
Conoce sobre las retribuciones económicas que maneja a empresa.			
Siente que puede ser promovido en su puesto de trabajo.			
Laborar en esta empresa significa un deseo propio de superación.			

Cuestionario Para Evaluar La Productividad Laboral

Estela Teodoro Carranza, 2014

INSTRUCCIONES: Señor, el presente cuestionario tiene el propósito de recopilar información acerca de la productividad laboral de los trabajadores. Le agradeceremos seleccionar la opción y marcar con una "X" en el cuadro respectivo.

I. INFORMACIÓN DE CARACTERIZACIÓN DE LA UNIDADES MUESTRALES:

1. ¿Cómo se desempeña usted en su dicha institución?

(1). Profesional. (2) Técnico. (3) Auxiliar – operario

2. ¿Cuántos años tiene trabajando en la Empresa?

(1). Menos de 05 años. (2). De 05 a 10 años. (3). De 11 a más años

3. ¿Has leído temas o estás informado sobre bienestar laboral?

(1). Si (2). No

4. ¿Has leído o estás informado sobre productividad laboral?

(1). Si (2). No

5. ¿De los siguientes aspectos, enumere en orden de prioridad los que afectan negativamente en su desempeño laboral

() Sistema remunerativo. () Disciplina laboral. () Inseguridad operativa

() Avance tecnológico. () Inseguridad laboral. () Exceso horas de trabajo

II. DE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA EMPRESA MINERA Y DE CONSTRUCCIÓN CIVIL IESA S.A.

1.¿Cuál es su opinión sobre el liderazgo y la productividad interna de los trabajadores, según los ítems que se especifican?

Aplique la escala siguiente: (5) Siempre. (4) Generalmente. (3) Muchas veces.
 (2) Pocas veces. (1) Nunca.

Aspectos más relevantes:	5	4	3	2	1
Te sientes orgullosos del trabajo que realizan.					
Promueven el conocimiento y aplicación de los valores organizacionales.					
Sientes compromiso personal para que la empresa cumpla con las metas establecidas.					
Motivan constantemente para realizar su trabajo de forma efectiva.					
Ante los cambios en la empresa, son motivados para que se comprometan y participen activamente en ésta.					
Demuestran lealtad con los directivos de la empresa.					
Participan con entusiasmo y atención a las reuniones de trabajo.					

2. ¿Cuál es su apreciación sobre el talento humano en la productividad interna de los trabajadores, según los ítems que se especifican?

Aplique la escala siguiente: (5) Siempre. (4) Generalmente. (3) Muchas veces.
 (2) Pocas veces. (1) Nunca.

Aspectos más relevantes:	5	4	3	2	1
Mantienen una actitud positiva ante los cambios que se generan en la empresa.					
Brindan más tiempo de lo requerido, aunque no se le soliciten.					
Los valores de la organización están acordes a los suyos.					

Se sienten identificados con las funciones que tienen a su cargo.					
Se sienten productivo cuando realizan su trabajo.					
Solo faltan a sus labores, cuando es una verdadera emergencia.					
Les gusta participar en actividades en grupo.					
En ausencia de su inmediato superior asumen la responsabilidad.					
Poseen la capacidad de atender asuntos laborales bajo presión.					
Se preocupan por superarse académicamente, asistiendo a cursos de capacitación.					

3. ¿Cuál es su apreciación sobre el método de trabajo en la productividad interna de los trabajadores, según los ítems que se especifican?

Aplice la escala siguiente: (5) Siempre. (4) Generalmente. (3) Muchas veces.

(2) Pocas veces. (1) Nunca.

Aspectos más relevantes:	5	4	3	2	1
Conocen los objetivos de su puesto de trabajo para la empresa.					
Conocen la importancia de su trabajo para la empresa.					
Se sienten satisfechos con el trabajo que realizan ya que ello ayuda a alcanzar los objetivos empresariales.					
Aplican los valores institucionales en sus puestos de trabajo.					
Mantienen el control físico y administrativo sobre el material, equipo y en seres bajo su responsabilidad.					
Son puntuales con la entrega de trabajos que se les asigna.					

Aplican sus conocimientos en beneficio de otros compañeros de trabajo en la realización de sus tareas.					
Efectúan aportes de carácter académico o técnico que sea de beneficio a su empresa.					

4. ¿Cuál es su apreciación sobre el entorno productividad interna de los trabajadores, según los ítems que se especifican?

Aplique la escala siguiente: (5) Siempre. (4) Generalmente. (3) Muchas veces. (2) Pocas veces. (1) Nunca.

Aspectos más relevantes:	5	4	3	2	1
Se identifican con la misión y visión de la empresa.					
La relación con sus compañeros y jefes es agradable y facilita.					
El clima laboral que se maneja en la empresa es agradable y facilita el buen rendimiento de sus funciones.					
Mantienen buenas relaciones interpersonales con sus compañeros.					
Mantienen una actitud positiva ante los cambios que se generan en la empresa.					
Cumplen con los procedimientos administrativos establecidos en la empresa.					
Consultan e investigan manuales que tengan relación con su trabajo.					

5. ¿Cuál es su apreciación sobre la política en la productividad externa de los trabajadores, según los ítems que se especifican?

Aplique la escala siguiente: (5) Siempre. (4) Generalmente. (3) Muchas veces.

(2) Pocas veces. (1) Nunca.

Aspectos más relevantes:	5	4	3	2	1
Se les brinda el recurso material necesario para el buen rendimiento de sus funciones.					
Están de acuerdo con la afirmación "su trabajo es importante para la empresa".					
Comparten sus conocimientos laborales en beneficio de sus compañeros.					
Evitan ser sancionados por realizar trabajos personales dentro del horario de trabajo.					
Aceptan la ayuda de otros para superar las metas establecidas.					

6. ¿Cuál es su apreciación sobre la estabilidad económica en la productividad externa de los trabajadores, según los ítems que se especifican?

Aplique la escala siguiente: (5) Siempre. (4) Generalmente. (3) Muchas veces.

(2) Pocas veces. (1) Nunca.

Aspectos más relevantes:	5	4	3	2	1
Consideran que tiene la oportunidad de hacer una carrera dentro la empresa.					
Poseen los conocimientos adecuados para desempeñarse en el puesto que actualmente ocupa.					
Consideran que por ahora su retribución económica está acorde con su desempeño laboral.					
Consideran que el sistema de evaluación interna del desempeño laboral es oportuna.					
Consideran que el sistema de mejoras económicas al interior de la empresa es la adecuada.					

7. ¿Cuál es su apreciación sobre el mercado en la productividad externa de los trabajadores, según los ítems que se especifican?

Aplique la escala siguiente: (5) Siempre. (4) Generalmente. (3) Muchas veces.

(2) Pocas veces. (1) Nunca.

Aspectos más relevantes:	5	4	3	2	1
Consideran que la empresa está preparada para la competitividad.					
Considera que el sistema de precios de la empresa, está acorde con el mercado local.					
Considera que la empresa satisface la demanda del mercado interno.					
Considera que la empresa satisface la demanda del mercado externo.					
Considera que la empresa está en condiciones de ampliarse a otros rubros de la misma línea de negocios.					
Considera que la empresa tiene la solvencia financiera suficiente para asegurar su continuidad.					
Considera que la empresa está creciendo económicamente.					
Considera que la empresa está creciendo tecnológicamente para ser más competitiva en el mercado.					

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 08 de Mayo de 2017

CARTA N° 086-2017/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Señor
Alan Davey Chávez
Gerente de Logística
IESA
Av. Los Insurgentes N° 1075 La Perla – Callao

Presente.-


De nuestra consideración:

*Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CANALES PEREZ ALEXANDRA ANTUANE**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: "**BIENESTAR LABORAL Y PRODUCTIVIDAD DE LA EMPRESA IESA EN EL DISTRITO DE LA PERLA, CALLAO EN EL AÑO 2017**", agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.*

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,




Dra. Fabiela L. Cubas Romero
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Filial Lima – Campus Lima Norte


IESA S.A.
Graciela Castañeda Chávez
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

TCR/CCB

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.



Observaciones:

Parece más una prueba de clima, que de productividad, replanteen los
áreas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr./Mg: Karelko Aguilar Juan José

DNI: 10674918

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de mayo del 2017



C.P.S.P. 17040



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Kentko Aguilar Juan José

DNI: 10.624918

Especialidad del validador: Psic. Organizacional


¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de mayo del 2017


C.F.S.P. 17040



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Samantha Medina Ojeda

DNI: 43141514

Especialidad del validador: Comportamiento Organizacional y RR.HH.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de mayo del 2017

C.Ps. P 13232



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Samantha Medina Ocho

DNI: 43141514

Especialidad del validador: Comportamiento organizacional y RR.HH.

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de mayo del 2017

C.Ps. P 13232



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Castro Olaechea, Kitty Milagros.

DNI: 25861357

Especialidad del validador: Psicóloga Organizacional

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ALBIS S.A.
Kitty
KETTY CASTRO OLAECHEA
Jefe de Reclutamiento y Selección
CPPN° 25697

Lima, de mayo del 2017



Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Castro Olaechea, Kitty Milagros.

DNI: 25861357

Especialidad del validador: Psicóloga Organizacional

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ALBIS S.A.
Kitty
KETTY CASTRO OLAECHEA
Jefe de Reclutamiento y Selección
CPPN° 25697

Lima,..... de mayo del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Céspedes Fargas Machuca Sandra Patricia

DNI: 40912591

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de mayo del 2017


C. B. P. 10988



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Céspedes Fargas Machuca Sandra Patricia

DNI: 40912591

Especialidad del validador: Psicología Organizacional

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 03 de mayo del 2017


C. B. P. 10988

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Alumno:

.....

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es **Alexandra Antuane Canales Pérez**, interno de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre **Bienestar laboral y productividad en los empleados de la empresa IESA S.A. del distrito de La Perla, Callao, 2017**; y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas: **Bienestar Laboral** y **Productividad Laboral**. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Alexandra Antuane Canales Pérez

ESTUDIANTE DE LA EP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo

.....

con número de DNI: acepto participar en la investigación **Bienestar laboral y productividad en los empleados de la empresa IESA S.A. del distrito de La Perla, Callao, 2017** de la señorita Alexandra Antuane Canales Pérez.

Día:/...../.....

Firma

Matriz de consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	MÉTODO	INSTRUMENTO
Bienestar laboral y productividad de los empleados de una empresa minera y de construcción civil del distrito de La Perla, Callao en el año 2017	General	General	General	Tipo y diseño	Bienestar Laboral
	¿Cuál es la relación entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una entidad privada en el distrito de La Perla, Callao en el año 2017?	Existe relación directa entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una entidad privada en el distrito de La Perla, Callao en el año 2017.	Identificar la relación entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una entidad privada en el distrito de La Perla, Callao en el año 2017.	Diseño no experimental de corte transversal. Tipo correlacional.	Cuestionario de Bienestar laboral. Autor: López Salinas Sheyly (2015). La confiabilidad obtenida fue de 0,837 y la validez a través del criterio de jueces alcanzó el 100%.
		Específicos	Específicos	Población - muestra	
		1. Existe relación directa entre bienestar laboral y productividad de los empleados de una entidad privada en el distrito de La Perla, Callao en el año 2017.	1. Identificar la relación entre bienestar laboral y las dimensiones de productividad laboral de los empleados de una entidad privada en el distrito de La Perla, Callao en el año 2017.	Población = 117 empleados	
		2. Existe relación directa entre bienestar laboral y productividad según género de los empleados de una entidad privada en el distrito de La Perla, Callao en el año 2017.	2. Identificar la relación entre bienestar laboral y productividad según género de los empleados de una entidad privada en el distrito de La Perla, Callao en el año 2017.	Muestra = 117 empleados	
	Estadísticos	Productividad Laboral	Kolmogorov-Smirnov Rho de Spearman	Cuestionario de Productividad Laboral Autor: Carranza Estela Teodoro (2014).	

		<p>3. Existe relación directa entre bienestar laboral y productividad según grado de instrucción de los empleados de una entidad privada en el distrito de La Perla, Callao en el año 2017.</p>	<p>3. Identificar la relación entre bienestar laboral y productividad según grado de instrucción de los empleados de una entidad privada en el distrito de La Perla, Callao en el año 2017.</p>		<p>Presenta una confiabilidad de 0,839 y la validez a través del criterio de jueces alcanzó el 100%.</p>
		<p>4. Existe relación directa entre bienestar laboral y productividad según tiempo de servicio de los empleados de una entidad privada en el distrito de La Perla, Callao en el año 2017.</p>	<p>4. Identificar la relación entre bienestar laboral y productividad según tiempo de servicio de los empleados de una entidad privada en el distrito de La Perla, Callao en el año 2017.</p>		
			<p>5. Identificar el nivel predominante de Bienestar Laboral de los empleados de una entidad privada en el distrito de La Perla, Callao en el año 2017.</p>		
			<p>6. Identificar el nivel predominante de Productividad Laboral de los empleados de una entidad privada en el distrito de La Perla, Callao en el año 2017.</p>		

