



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

**POLITICAS DE BIENESTAR LABORAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA VSI INDUSTRIAL SAC, 2023**

Línea de investigación:
Procesos sociales, periodismo y comunicación

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autora

Sanchez Romero, Andrea Lucia

Asesor

Valcárcel Aragón, Mario Sabino Rodolfo

ORCID: 0009-0002-0145-7961

Jurado

Durand Espejo, Leonor Alcira

Alcedo Sanz, Allison Dessire

Moreno Lopez, Wilder Emilio

Lima - Perú

2025



POLITICAS DE BIENESTAR LABORAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VSI INDUSTRIAL SAC, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

26%

INDICE DE SIMILITUD

24%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

13%

TRABAJS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net	Fuente de Internet	2%
2	theibfr.com	Fuente de Internet	2%
3	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	2%
4	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Miami University of Ohio	Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unac.edu.pe	Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uss.edu.pe	Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unfv.edu.pe	Fuente de Internet	1%



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

POLITICAS DE BIENESTAR LABORAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA VSI INDUSTRIAL SAC, 2023.

Línea de Investigación:

Procesos sociales, periodismo y comunicación.

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciada en Trabajo Social

Autor(a):

Sanchez Romero, Andrea Lucia

Asesor(a):

Valcárcel Aragón, Mario Sabino Rodolfo

ORCID: 0009-0002-0145-7961

Jurado:

Durand Espejo, Leonor Alcira

Alcedo Sanz, Allison Dessire

Moreno Lopez, Wilder Emilio

Lima-Perú

2025

DEDICATORIA

Dedico con todo mi corazón mi tesis a mi madre, pues sin ella no lo habría logrado, a mi hermana por brindarme su tiempo y un hombro para descansar y a mi asesor, quien ha sido mi guía en este proceso con sus conocimientos, consejos y paciencia.

AGRADECIMIENTOS

Mi mayor agradecimiento es a Dios, quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante.

A mi familia por su comprensión y estímulo constante, además por su apoyo incondicional a lo largo de todo este proceso educativo.

Y a todas las personas que se sumaron y fueron parte de esta investigación.

INDICE

RESUMEN	1
ABSTRACT.....	2
I. INTRODUCCIÓN	3
1.1. Descripción y formulación del problema.....	5
Problema general	7
Problemas específicos	7
1.2. Antecedentes	8
Antecedentes nacionales	8
Antecedentes internacionales	11
1.3. Objetivos	16
Objetivo general.....	16
Objetivos específicos	16
1.4. Justificación de la investigación	17
Hipótesis principal	18
Hipótesis específicas	18
II. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Bases teóricas sobre la investigación.....	19
Definición de Políticas Sociales.....	19
2.2. Políticas de Bienestar social laboral en el sector privado	19
2.3. Componentes de las Políticas de Bienestar Social Laboral	21

2.3.1.	<i>Antecedentes de las Políticas de Bienestar Social Laboral en el Perú</i>	..22
2.3.2.	<i>Marco Legal</i>	23
2.3.3.	<i>Rol del Trabajador social dentro del Marco del bienestar social laboral</i>	24
2.4.	<i>Marco Normativo</i>	26
2.4.1.	<i>Definición del concepto “Satisfacción laboral”</i>	26
2.4.2.	<i>Teoría de Maslow, Maslow A., (1943), Teoría de las Necesidades</i>	26
2.4.3.	<i>Teoría de Herzberg – Teoría de la motivación</i>	28
2.4.4.	<i>Aspectos coincidentes entre las Teorías de Maslow y la Teoría de Chiavenato (1999)</i>	30
2.4.5.	<i>Las políticas sociales laborales – satisfacción laboral – desempeño.</i>	...31
III.	MÉTODO	33
3.1.	Tipo de investigación	33
3.2.	Ámbito temporal y espacial	33
3.3.	Variables	33
	Políticas de bienestar laboral	33
	Satisfacción laboral	34
3.4.	Población y Muestra	34
	Población	34
	Muestra	34
	Aspectos de inclusión:	35
	Aspectos de exclusión:	35

3.5.	Instrumentos.....	35
3.6.	Procedimiento	36
3.7.	Análisis de datos	37
3.8.	Consideraciones éticas	37
IV.	RESULTADOS	38
4.1.	Descripción de la población de estudio	38
4.2.	Análisis descriptivo.....	40
4.2.1.	Análisis de la variable política de bienestar social laboral	40
4.2.2.	Análisis de la variable satisfacción laboral	44
4.3.	Análisis inferencial	51
4.3.1.	Prueba de normalidad	51
V.	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	59
VI.	CONCLUSIONES	62
VII.	RECOMENDACIONES.....	63
VIII.	REFERENCIAS.....	64
IX.	ANEXOS	68
9.1.	Matriz de consistencia.....	68
9.2.	Cuestionario	72

RESUMEN

La investigación “Políticas de Bienestar Laboral y nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, 2023” indagó la relación entre las políticas de bienestar social laboral y el nivel de satisfacción de los trabajadores. El presente estudio es de enfoque cuantitativo de tipo aplicada, nivel descriptivo – correlacional, con un diseño no experimental, donde se aplicó como instrumento el cuestionario. La muestra fue de tipo probabilístico estratificado proporcional, conformada por 249 trabajadores tipificados bajo la clasificación de obreros y empleados pertenecientes a la organización que se encuentran distribuidos en distintas sedes a nivel nacional. Además, se emplearon enfoques teóricos y un marco normativo que guía la implementación de políticas de bienestar social dentro de una organización. Los resultados mostraron que, la mayoría de la población estudiada califica a las políticas de bienestar social laboral existentes en la organización como moderadamente satisfactorias en sus cinco dimensiones, lo cual refleja una satisfacción positiva. Cabe mencionar que, la importancia respecto a la intervención del trabajador social desde el diseño de las políticas de bienestar social laboral hasta la implementación y posterior ejecución que considera las necesidades y la realidad social de los trabajadores logra un mayor alcance de los objetivos organizacionales propuestos. Finalmente, se concluyó que las políticas de bienestar laboral tienen una influencia directa en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa, señalando que a medida que se implementan y fortalecen las políticas de bienestar laboral, aumenta la satisfacción laboral de los empleados.

Palabras clave: Bienestar social, satisfacción laboral, trabajo social.

ABSTRACT

The research “Labor Welfare Policies and level of worker satisfaction of the company VSI Industrial SAC, 2023” investigated the relationship between labor social welfare policies and the level of worker satisfaction. The present study has an applied quantitative approach, descriptive-correlational level, with a non-experimental design, where the questionnaire was applied as an instrument. The sample was a stratified proportional probabilistic sample, made up of 249 workers classified under the classification of workers and employees belonging to the organization who are distributed in different headquarters nationwide. In addition, theoretical approaches and a regulatory framework were used to guide the implementation of social welfare policies within an organization. The results showed that the majority of the studied population rates the organization's existing workplace social welfare policies as moderately satisfactory in its four dimensions, which reflects positive satisfaction. It is worth mentioning that the importance regarding the intervention of the social worker from the design of labor social welfare policies to the implementation and subsequent execution that considers the needs and social reality of the workers achieves a greater scope of the proposed organizational objectives. Finally, it was concluded that workplace welfare policies have a direct influence on the level of satisfaction of the company's workers, pointing out that as workplace welfare policies are implemented and strengthened, employee job satisfaction increases.

Keywords: Social well-being, job satisfaction, social work.

I. INTRODUCCIÓN

Las políticas de bienestar laboral y de satisfacción del trabajador son temas fundamentales en el ámbito laboral, ya que se enfocan en mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de los trabajadores lo que, a su vez, tiene un impacto positivo en la productividad y el desempeño de las empresas. Por ello, el rol que asume el trabajador social en el ámbito empresarial es de vital importancia, desarrollando varias funciones, entre las cuales podemos encontrar el diagnóstico, la planificación, orientación y asesoramiento al trabajador en condiciones laborales, garantizando el bienestar laboral. En este sentido, la implementación de políticas de bienestar laboral y la atención a la satisfacción del trabajador se han convertido en una prioridad para muchas empresas y organizaciones, con el fin de atraer y retener a los mejores talentos, así como de mejorar su reputación y generar un ambiente de trabajo más saludable y productivo. En este contexto, resulta clave conocer cuáles son las políticas y estrategias más efectivas para lograr la satisfacción de los trabajadores y el bienestar laboral, y cómo pueden ser implementadas de manera efectiva en diferentes entornos laborales.

El presente trabajo de investigación que lleva por título: “Políticas de bienestar laboral y nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, 2023” tiene como propósito determinar de qué manera las políticas de bienestar laboral existentes en la organización influyen en la satisfacción de los trabajadores. Esta investigación nace debido a la motivación por conocer si las políticas de bienestar laboral que se ejecutan logran su objetivo dentro de la organización, debido a diversas opiniones con relación a la satisfacción laboral que manifiestan los trabajadores de VSI Industrial SAC.

El desarrollo de esta investigación se ha dividido en seis capítulos; el capítulo I encuentra comprendida por la descripción y formulación del problema, los antecedentes nacionales e internacionales, los objetivos, la justificación de la investigación y la hipótesis

general y las específicas. En el capítulo II se desarrolla el marco teórico de la investigación, comprendido por las bases teóricas y el marco normativo en las que se sustenta la investigación. Luego, en el capítulo III abordaremos el método de investigación, el cual detalla el tipo de investigación, el ámbito temporal y espacial, los variables de estudio, la población y muestra a estudiar, los instrumentos, procedimientos, el análisis de datos y las consideraciones éticas.

En el IV capítulo, se presentan los resultados de la investigación y en el capítulo V la discusión de estos. Seguidamente se señalan las conclusiones de la presente investigación, las Recomendaciones, Referencias y Anexos.

1.1. Descripción y formulación del problema

A lo largo del tiempo, el rol del trabajador, su satisfacción y el desempeño laboral han experimentado cambios significativos en el ámbito empresarial. Estos cambios han sido motivados por diversas razones: La evolución de la tecnología, la globalización, la competencia en el mercado laboral y la comprensión cada vez mayor de la importancia de los trabajadores para el éxito de una empresa.

En el pasado, el trabajador era visto principalmente como un recurso productivo, cuyo objetivo principal era producir bienes y servicios de manera eficiente y rentable. La satisfacción del trabajador no era una prioridad y, en muchos casos, se consideraba que la insatisfacción era una parte normal del trabajo. Sin embargo, a medida que las empresas comenzaron a reconocer la importancia del capital humano, la forma de percibir el rol del trabajador comenzó a cambiar. Las empresas comenzaron a darse cuenta de que la satisfacción del trabajador estaba estrechamente relacionada con la productividad y la calidad del trabajo, y que los trabajadores felices eran más propensos a permanecer en una empresa y a contribuir de manera positiva a su éxito.

En esta nueva perspectiva, los empleados comenzaron a ser valorados de manera más integral en las empresas y estas comenzaron a implementar programas de satisfacción del trabajador (capacitación, desarrollo profesional y beneficios laborales). Los trabajadores también comenzaron a tener más voz en las decisiones empresariales y a ser más valorados por su aporte en la empresa.

Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito, el trabajador social tiene el gran reto de diseñar estrategias y acciones para proporcionar satisfacción a los trabajadores del sector, considerando la injerencia del profesional de Trabajo Social y pasando de una atención

asistencialista a una atención integral, directamente relacionada con las necesidades básicas y el potenciamiento de sus capacidades.

Actualmente, en la era de gestión del conocimiento y, en general, de la era digital, la tecnología viene jugando un papel importante en el cambio del rol del trabajador. En algunos casos ha permitido que los trabajadores sean más productivos y eficientes en su trabajo, para lo cual les ha dado más herramientas para comunicarse y colaborar con sus compañeros de trabajo. Aquí juega un papel fundamental la visión de la empresa y la gestión que tiene, ya que el involucramiento de los trabajadores en la modernidad significa fortalecer los lazos y generar un ambiente de confianza, de lealtad, de compromiso con la empresa, sin descuidar su logro y sostenibilidad. Por ello, la capacidad de integrar a los trabajadores en los proyectos de las compañías es de significancia, así, los empleados pueden considerar los objetivos de la organización como propios, mejorando así su satisfacción laboral.

Salazar y Ospina (2019), refiere que “La felicidad en el trabajo y el ambiente en la organización puede ser un factor que ayude al rendimiento en la empresa. La infelicidad puede ser un serio obstáculo. Tanto los elementos internos como externos de la organización pueden afectar la manera en que los empleados o miembros de la organización trabajan y dan forma al entorno en el que la organización funciona” (p.49).

En este contexto, las políticas sociales laborales, orientadas al bienestar de los trabajadores, son parte del reconocimiento y son medidas implementadas por las empresas que contribuyen a mejorar el bienestar de los trabajadores, su compromiso y su sentido de fidelización. Son justamente las medidas implementadas por la empresa, bajo un régimen laboral general dentro de las políticas públicas del país, específicamente en el caso de Perú, se encuentra vigente la Ley N° 3013 cuya finalidad es mejorar la calidad de vida de los trabajadores y fomentar su bienestar.

Teniendo en cuenta lo anteriormente descrito, la intervención del profesional de Trabajo Social en las organizaciones, donde su quehacer está orientado a velar por el bienestar de los trabajadores sin perder el enfoque empresarial y sus lineamientos, es fundamental, ya que es el punto medio de negociación entre la institución y los propios trabajadores.

Por esta razón, se ha considerado a la empresa VSI SAC como espacio de investigación, ya que, siendo una empresa con más de cuarenta años de vida empresarial, es de significancia validar información sobre la relación de causalidad de las políticas de bienestar laboral existentes y el nivel de satisfacción de sus trabajadores. Ello será de vital importancia para obtener información que contribuya a reforzar la relación empleado – empleador.

La empresa VSI Industrial S.A.C., inicio sus operaciones en 1975 bajo la denominación de Valvosamitaria Industrial S.A.; sin embargo, a principios del 2014 nace VSI Industrial S.A.C. a fin de fortalecer las dos marcas del mercado de griferías y sanitarios Vainsa e Italgrif. En el transcurso de los años esta empresa ha sabido mantener su posición de liderazgo en su rubro, actualmente, la empresa diseña, fabrica, comercializa y ofrece un servicio post – venta de griferías, sanitarios y accesorios domésticos e institucionales, lo cual le brinda una sostenibilidad económica dentro de su categoría comercial.

Problema general

- ¿De qué manera las políticas de bienestar laboral influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023?

Problemas específicos

- ¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023?
- ¿De qué manera la seguridad social influye en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023?

- ¿De qué manera la capacitación y desarrollo profesional influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023?
- ¿De qué manera la recreación y deporte influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023?
- ¿De qué manera el reconocimiento influye en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023?

1.2. Antecedentes

En el proceso de búsqueda de antecedentes nacionales e internacionales, se hallaron trabajos de investigación que refieren a las políticas de bienestar laboral y están relacionados con el clima organizacional. Al respecto, hemos optado por seleccionar los más representativos y cercanos para la presente investigación.

Antecedentes nacionales

Mejía (2018), en su investigación que lleva por título “Política de Bienestar Social laboral y su influencia en el Clima organizacional en la empresa del grupo Scharff S.A. Callao 2015-2016”, busca determinar la repercusión de la Política de Bienestar Social Laboral en relación con la influencia en el Clima Organizacional y explica cómo dichas políticas tienen redundancia en aspectos como rotación de personal, efectividad en la productividad y compromiso laboral dentro de la organización.

El autor trabaja bajo un enfoque descriptivo-explicativo y aplica el diseño preprueba-posprueba, para determinar cuál es el nivel de asociación de las variables independiente y dependiente (Política de bienestar social laboral y clima organizacional).

Esta investigación estuvo conformada con una población de 599 colaboradores, comprendida en 10 áreas dentro de la empresa y la técnica de recolección de datos que empleó

el autor fue aplicada en dos escalas del clima organizacional y en indicadores de productividad laboral.

Esta investigación obtuvo como resultado que, para el incremento de la productividad laboral en una empresa, se deben mejorar los lineamientos de la organización e implementar una política de bienestar social laboral. De acuerdo con el autor, los lineamientos deben estar basados en la ejecución de actividades y/o programas que permitan mejorar el clima organizacional y este a su vez la productividad del trabajador.

Mino (2014) en su estudio de la correlación entre el clima organizacional y el desempeño en los trabajadores del restaurante de parrillas Marakos 490 del departamento de Lambayeque, tuvo como objetivo analizar detalladamente cómo un determinado clima organizacional afecta el bienestar del trabajador de forma positiva o negativa.

En este trabajo, se empleó el método de investigación desarrollado de tipo y nivel descriptivo, aplicado y ex post facto, ya que relaciona los efectos de la variable independiente con la dependiente.

Asimismo, el autor detalla en su estudio como la falta de una buena estructura organizacional empresarial y un programa deficiente de remuneraciones provoca que el personal tenga una baja motivación laboral. En conformidad con el autor, la baja motivación laboral repercute en el desempeño del trabajador y puede llegar a desarrollar un proceso de estrés laboral, lo cual puede ser causante directo de la falta de compromiso y el bajo indicador de trabajo en equipo dentro la empresa.

García et al. (2022) en su investigación titulada “El impacto de los programas de bienestar social y clima laboral en la intención de rotación de Osiptel (Organismo Supervisor de Inversión Privada en Telecomunicaciones) y formulación de estrategias de mejora”, analizan el impacto que tienen los planes de bienestar social respecto al clima laboral y la rotación del

personal, encontrando que esta se vincula inversamente y siendo un factor importante en la satisfacción de los trabajadores.

Este estudio fue aplicado a una muestra poblacional conformada por trabajadores que se encontraban en la modalidad de planilla y CAS; siendo en total 201 trabajadores que contaban con esas características; asimismo, se empleó como medio de recolección de datos las encuestas y entrevistas.

Finalmente, se obtuvo como resultado ambos programas (bienestar social y clima laboral) tienen una influencia positiva y negativa en la rotación de los colaboradores

Por otra parte, Bach (2017), detallo en su investigación que lleva por título “Satisfacción Laboral Y La Productividad De Los Trabajadores De La Municipalidad Provincial De Huaura, 2017, Universidad Nacional José Faustino Sanchez Carrión”, la correlación significativa entre la relación con la autoridad (jefes) y la productividad de los trabajadores, sintiendo positiva o negativamente la valoración de las tareas que realizan a diario por parte de los lideres o jefes de cada área.

Esta investigación de tipo aplicada, cuyo diseño fue no experimental transeccional descriptivo correlacional, tuvo una muestra de 206 trabajadores; demostrando que existe una relación entre la satisfacción laboral y la productividad del trabajador.

En virtud de los hallazgos encontrados por el autor, se puede evidenciar una relación directa entre la satisfacción laboral y la productividad del trabajador dentro de una organización.

Collachagua y Macha (2015), en su investigación nombrada “Bienestar Social del trabajador en la empresa Graña Y Montero- Huancayo 2015, Universidad Nacional del Centro del Perú” lograron determinar que los programas orientados al bienestar social laboral de los trabajadores contribuyen al bienestar integral, desarrollo personal y seguridad; lo cual se

manifiesta en la mejora del clima organizacional, identificación de los mismo con la empresa, y la formación de una cultura organizacional.

En esta investigación descriptiva, con una muestra total de 124 trabajadores se empleó como instrumento de recojo de información el cuestionario y la encuesta. Además, se utilizaron 03 indicadores, los cuales fueron: programas de salud, educación y recreación; siendo estos en conjunto los responsables de promover la fidelización de los trabajadores con la empresa, ya que le brindan seguridad social, económica y emocional.

Antecedentes internacionales

Gonzáles y Martínez (2020), tuvieron como objetivo de su investigación titulada “Incidencia De Las Políticas De Bienestar Social En La Deserción Del Talento Humano En Las Empresas Distribuidoras De Productos Y Servicios De Una Empresa Del Sector De Telecomunicaciones” analizar si las políticas de bienestar social tienen un impacto en la retención del talento humano en una empresa de telecomunicaciones de Barrancabermeja – Santander.

Utilizaron una metodología cuantitativa - descriptiva para identificar que la gestión del talento humano como parte de las políticas de bienestar social se encuentran poco desarrolladas, lo que puede conducir a la deserción de los empleados. De hecho, la mayoría de los empleados que abandonaban la empresa de telecomunicaciones citaban la falta de beneficios sociales como uno de los motivos principales para su deserción, por ello, el propósito principal de la investigación fue establecer pautas teóricas para mejorar la situación descrita, ya que la constante rotación del personal dificultaba los procesos internos de la organización.

Según las concepciones y prácticas de bienestar laboral de los líderes entrevistados, se puede concluir que el ambiente laboral no se limita únicamente a las relaciones interpersonales entre los empleados, sino que también es fundamental la capacidad de incorporar la filosofía institucional y la cultura organizacional para lograr una mayor felicidad y satisfacción en el trabajo. Tanto las investigaciones mencionadas en este estudio como los comentarios de los participantes indican que la autonomía en la toma de decisiones respecto a las actividades laborales específicas y organizacionales son una fuente importante que contribuye el bienestar laboral y por ende la satisfacción de los empleados, ya que de esta manera les permite comprometerse con sus roles y objetivos de manera más efectiva.

Teniendo en cuenta lo mencionado por el autor, se puede inferir de la importancia de una cultura institucional con sólidos lineamientos que motiven al compromiso de los trabajadores dentro de la organización.

Por su parte, Pérez (2018), en su investigación titulada “Las concepciones de práctica de Bienestar laboral y psicológico de los líderes de Gestión en un grupo de ONG de la ciudad de Medellín”, exploró las concepciones y prácticas de bienestar laboral y psicológico entre los líderes de gestión humana que conformaban un grupo perteneciente a una ONG en Medellín.

El autor seleccionó intencionalmente a siete profesionales con al menos dos años de experiencia como líderes de gestión humana en la ONG como objeto de estudio.

La metodología empleada en esta investigación fue de tipo cualitativa y descriptiva, donde se recopilaron datos a través de entrevistas semiestructuradas en un solo momento. El diseño de la investigación fue transversal, ya que se buscó una aproximación de las situaciones organizacionales y la descripción de las variables de estudio.

Este enfoque permitió conocer las concepciones y prácticas de bienestar laboral, psicológico y de salud dentro de cada organización, así como su importancia para los empleados en el entorno laboral y personal-.

Finalmente, se concluyó que la influencia del bienestar laboral se extiende más allá de lo meramente laboral, afectando la vida personal de los trabajadores, su proyecto de vida, su proyecto familiar, su relación con la filosofía institucional y la cultura organizacional. Además, la investigación reveló la relación existente entre el ambiente laboral, las condiciones de trabajo, los reconocimientos e incentivos, el mantenimiento de políticas de seguridad laboral, entre otros factores, y los niveles de satisfacción laboral. Por lo expuesto previamente, y en coincidencia con el autor, considero de vital importancia el bienestar laboral, ya que este repercutirá en varios aspectos en la vida del trabajador dentro y fuera de la organización.

Fernández (2015) en su tesis titulada “Servicios de atención al ciudadano por parte del sector Público. Un estudio sobre la recaudación de tasas municipales en la Municipalidad de Berisso” para optar el grado de Magister en Dirección de Empresas en la Universidad Nacional de la Plata, en Argentina; midió por un lado la satisfacción de los trabajadores brindando los servicios y comparándola con la expectativa que tiene el usuario, concluyendo en su investigación que lo que el ciudadano prefiere es esa voluntad y disposición de los trabajadores para ayudarlos y orientarlos, más aún que los usuarios acuden a esta entidad cuando tienen problemas en sus obligaciones tributarias y es la capacidad de respuesta efectiva que se valora, de tal manera que no haya demora de tiempo.

La metodología utilizada fue la de una investigación exploratoria y cuantitativa. En ella se mide la satisfacción de los habitantes de Berisso respecto al área de recaudaciones.

Esta investigación concluye en que hay insatisfacción por la formación que da la entidad y por las pocas oportunidades que existen de promoción laboral dentro de la

organización. Además, determina que esa insatisfacción se debe a la parte física de los ambientes y resalta la importancia del ambiente físico y su contribución a la productividad de los trabajadores.

Usugá y Pelaéz (2017) en su investigación que lleva como título “El significado del Bienestar Social Laboral para los empleados, el ICBF Centro Zonal Nororiental De Antioquia. 2012-2015”, hallaron situaciones planteadas de formas desfavorables para el buen desarrollo del trabajador, que alteran no solo la productividad en su quehacer profesional, sino también comprometen el bienestar social laboral por el agotamiento y vulnerabilidad a los que se encuentran expuestos.

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF, plantea en sus políticas internas programas de Bienestar social laboral como instrumento eficaz para obtener como resultado la satisfacción de los trabajadores; por lo que, en relación a lo anteriormente descrito, la investigación detalla que los espacios de la ICBF no logra la promoción del bienestar de los empleados y que la planeación de actividades desde el área de Talento Humano no está logrando el alcance deseado, por lo que los trabajadores de la ICBF evidencian muestras de inconformidad sobre los alcances que pueda tener el bienestar social laboral en sus puestos de trabajo, así como el desconocimiento respecto a las actividades propuestas por el área de Talento Humano, ya que generan poco impacto y su aportación es mínima en el crecimiento profesional y personal del trabajador.

Esta investigación tuvo como muestra una población representativa de 19 empleados de la organización. Asimismo, los instrumentos de recolección empleados fueron las encuestas y entrevistas; entre las técnicas empleadas encontramos a la entrevista semiestructurada y la observación no participante y participante.

Esta investigación de tipo cualitativa permitió el acercamiento a la realidad laboral de los empleados del ICBF Centro Zonal Nororiental y el reconocimiento de aquellas construcciones conceptuales que tienen los funcionarios del ICBF sobre la importancia del bienestar laboral dentro de la organización y en conformidad con el autor, se reconoce una mayor relevancia al trabajo que realiza el área de Bienestar Social dentro de una organización, ya que su actuar profesional y la gestión del área contribuirá de manera positiva o negativa según sea el caso a la calidad de vida que tengan los trabajadores dentro de la organización, lo cual repercutirá directamente al desempeño laboral.

Rodríguez (2016), en su investigación nombrado “Bienestar en el trabajo y Satisfacción Laboral” analiza la relación de los trabajadores de la Asociación Entrelazados ubicada en el Centro de Negocios de Canarias – España, con el ambiente laboral y si este contribuye o no a tener una situación de bienestar.

En esta investigación se empleó el cuestionario y la observación como técnicas de recojo de información, así también, se halló que el personal de la Asociación Entrelazados tiene un alto nivel de bienestar laboral y que este repercute directamente en la satisfacción laboral.

Asimismo, se determinó que las diferentes actividades de cohesión y motivación grupal contribuyen el aumento de valoración que perciben los miembros del equipo, permitiendo a su vez numerosos beneficios a la institución como por ejemplo la realización de nuevos proyectos donde se cuente con la colaboración de unos con otros asumiendo un rol más proactivo. De acuerdo con el autor, se considera de alta relevancia generar un bienestar laboral para obtener no solo ganancias en el capital humano, sino también, a nivel cuantitativo.

1.3. Objetivos

Objetivo general

- Determinar de qué manera las políticas de bienestar laboral influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023.

Objetivos específicos

Objetivos específicos

- Establecer de qué manera la seguridad y salud ocupacional influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023.
- Identificar de qué manera la seguridad social influye en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023.
- Establecer de qué manera la capacitación y desarrollo profesional influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023
- Identificar de qué manera la recreación y deporte influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023.
- Establecer de qué manera el reconocimiento influye en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación se fundamenta principalmente en abordar un tema de gran significancia para el fortalecimiento de los lazos entre la empresa y trabajador. Los resultados y conclusiones obtenidos pueden contribuir con la empresa y, en especial, con el actuar profesional del trabajador o trabajadora social, no solo para poder diseñar sino también para aplicar estrategias y programas innovadores que puedan ser adoptados por los trabajadores, fortaleciendo compromiso y satisfacción laboral, mejorando de esta manera el nivel de productividad de cada trabajador.

Cuando los empleados sienten que su empresa se preocupa por ellos y su bienestar, es más probable que se sientan leales y comprometidos con ella. En un contexto en el que las organizaciones buscan retener y motivar a sus empleados para mejorar su desempeño, es esencial considerar el impacto de las políticas de bienestar social en la satisfacción laboral. Estas políticas incluyen beneficios como seguro médico, vacaciones pagadas, días de enfermedad, programas de apoyo emocional, flexibilidad laboral, entre otros.

Además, la satisfacción laboral no solo tiene implicaciones para los trabajadores, sino que también está relacionada con el desempeño laboral y la productividad de la organización. Un trabajador satisfecho tiene más probabilidades de ser productivo y comprometido con su trabajo, lo que puede aumentar la rentabilidad de la empresa.

Esto puede ayudar a reducir la rotación de personal y a mejorar la retención de empleados de alto rendimiento

1.5. Hipótesis

Hipótesis principal

- Las políticas de bienestar laboral influyen significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

Hipótesis específicas

- La seguridad y salud ocupacional influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.
- La seguridad social influye de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.
- La capacitación y desarrollo profesional influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.
- La recreación y deporte influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.
- El reconocimiento influye de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas sobre la investigación

Se desarrollan dos grandes conceptos teóricos que sustentan la presente investigación que se detallan a continuación.

Definición de Políticas Sociales

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2002), las políticas sociales se definen como el conjunto de objetivos, regulaciones, sistemas y entidades por medio de los cuales el Estado dirige a crear oportunidades y fortalecer instrumentos en términos de la equidad y la integración social.

Las políticas sociales se pueden entender como un proceso que nace como respuesta al reclamo de la población a fin de satisfacer sus necesidades y, de la confrontación de la población con el estado a fin de mejorar las condiciones de vida basados en principios de igualdad y participación, donde el Estado proponga lineamientos claros para dar solución.

Cootler (1994), refiere que las políticas sociales buscan la democracia, el orden, equidad y la integridad, a través de facilitar el acceso de todos los ciudadanos a un mínimo condiciones en salud, educación y trabajo.

2.2. Políticas de Bienestar social laboral en el sector privado

En el contexto actual de la economía global, las empresas enfrentan el desafío de buscar nuevas y eficaces formas de motivar a sus empleados.

En una organización, el comportamiento de los individuos es complicado debido a diversos factores internos y externos, cada individuo es único, los cuales influyen en su conducta. Los factores internos incluyen las características de personalidad, como la capacidad de aprendizaje, motivación, percepción del ambiente externo e interno,

actitudes, emociones y valores. Los factores externos están relacionados con las características empresariales, como los sistemas de recompensas y castigos, factores sociales, políticas y cohesión grupal. (Chiavenato, 1999).

La relación del individuo y su entorno laboral, la percepción que construye es de gran importancia para el trabajo. Con el surgimiento de la teoría de las relaciones humanas, se ha identificado como parte más importante y destacada de una organización al individuo, no necesariamente por las tareas o los roles sino más bien por la implicancia que resuelve su actuar con el bienestar que lo rodea, resaltando la importancia de los aspectos sociales y psicológicos en el entorno laboral, resaltando de manera significativa las interacciones sociales, y a su vez sugiriendo que la satisfacción y la productividad están intrínsecamente relacionados a la calidad de relaciones entre los trabajadores y los beneficios laborales. (Mayo, 1930).

Según Chiavenato (1999):

Los beneficios sociales son aquellas facilidades, comodidades, ventajas y servicios que las empresas ofrecen a sus empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. La empresa puede financiarlos, parcial o totalmente. (p. 48)

Así, pues, las políticas laborales son una parte fundamental de cualquier empresa, ya que definen cómo se gestionan las relaciones entre empleadores y empleados. Estas políticas establecen las reglas y normas que deben seguir los trabajadores, así como los derechos y obligaciones de los empleadores.

Comprenden un conjunto de políticas que actúan en el entorno de la relación de trabajo entre el trabajador y el empleador y que influyen en el marco y en las condiciones en que se realiza el trabajo.

En una empresa, “las políticas laborales comprenden disposiciones relativas a la garantía de derechos como los salarios mínimos, prestaciones obligatorias, seguridad social, seguridad e higiene en el trabajo, seguridad en el empleo, no discriminación, restricciones al trabajo de menores, derecho de huelga, y todo el cumulo de aspectos normativos e institucionales que rigen en esta materia” (Santiago, 2022, p.12).

Las buenas políticas empresariales laborales pueden hacer disfrutar de muchos beneficios a la empresa: una mayor satisfacción y motivación de los empleados; una mejor retención de talentos; una imagen positiva en el mercado; y una mayor productividad. Por otro lado, si adopta políticas laborales deficientes o inadecuadas, puede enfrentar problemas como la insatisfacción de los empleados, la rotación alta de personal, demandas legales, entre otros.

En resumen, a consideración personal, las políticas laborales son fundamentales para el éxito de una empresa y deben ser cuidadosamente diseñadas y comunicadas a los empleados. Es importante que estas políticas sean coherentes con los valores y objetivos de la organización, y que se cumplan con todas las leyes y regulaciones laborales aplicables.

2.3. Componentes de las Políticas de Bienestar Social Laboral

- La salud ocupacional: se refiere a las medidas preventivas y correctivas que se adoptan para proteger la salud física y mental de los trabajadores frente a los riesgos laborales.
- La seguridad social: se refiere al sistema que garantiza el acceso a los servicios de salud, pensiones, riesgos profesionales y subsidios familiares para los trabajadores y sus familias.

- La capacitación y el desarrollo profesional: se refiere a las acciones formativas que se brindan a los trabajadores para mejorar sus competencias, habilidades y conocimientos relacionados con su trabajo o con su proyección laboral.
- La recreación y el deporte: se refiere a las actividades lúdicas, culturales y deportivas que se organizan para fomentar el esparcimiento, la integración y el bienestar físico de los trabajadores.
- El reconocimiento y los incentivos: se refiere a las estrategias que se utilizan para valorar el desempeño, la dedicación y el compromiso de los trabajadores con la entidad, así como para estimular su motivación e implicación.

2.3.1. *Antecedentes de las Políticas de Bienestar Social Laboral en el Perú*

De acuerdo con Ñopo (2021) en su investigación de políticas de protección social y laboral en el Perú, menciona que las Políticas de Bienestar Social Laboral en el Perú se remontan a la legislación que establece que todos los trabajadores y sus familias deben estar cubiertos por una red de protección social financiada por empleadores y trabajadores. Sin embargo, esta legislación se ha incumplido o exceptuado en gran medida, lo que ha generado una situación de desigualdad y precariedad laboral en el país. Las primeras políticas de bienestar social laboral en el Perú se dieron con los decretos legislativos N°1567- 1998 y el N°1227- 2005, utilizados por el Gobierno Regional de San Martín en el año 2017 para su plan de trabajo de bienestar social, y que reglamentaron los programas de bienestar social laboral dirigidos a los funcionarios y su grupo familiar.¹ Sin embargo, estas políticas no abarcan a todos los trabajadores ni garantizan una protección social efectiva. Dichas políticas han ido evolucionando, y de las políticas generales dentro del marco de las políticas públicas, las empresas se dan cuenta o son más conscientes que la priorización de la satisfacción del

¹ Resolución N° 20223040004645
file:///C:/Users/Downloads/R.%20No.%2020223040004645-31-01-22.pdf

trabajador es fundamental y ello ha ido convirtiéndose en estrategias de Gestión de cada empresa, buscando satisfacción del trabajador, considerando beneficios, incentivos de ley y otros que motiven al trabajador y generen mayor compromiso, motivación.

2.3.2. Marco Legal

Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su aprobación se dio el 20 de agosto del 2011, su objetivo era fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú. Está constituida por 123 artículos que se aprobaron el 25 de abril 2012.

Ley de Bienestar Laboral para trabajadores en el Perú es un conjunto de disposiciones legales que tienen como objetivo garantizar el bienestar de los trabajadores, tanto en el ámbito físico como psicológico y social, en el desarrollo de sus labores en las empresas.

Esta ley fue promulgada en el año 2008 y establece las normas mínimas que deben cumplir los empleadores para garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para sus trabajadores.¹ Entre las principales disposiciones de la Ley de Bienestar Laboral se encuentran:

La obligación de los empleadores de adoptar medidas de prevención de riesgos laborales y enfermedades ocupacionales, proporcionando equipos de protección y capacitación necesaria para el desempeño seguro de las labores.

La obligación de los empleadores de contar con programas de salud ocupacional y vigilancia médica, con el fin de garantizar la salud física y mental de los trabajadores.

La promoción de la formación y capacitación permanente de los trabajadores, en función de las necesidades de la empresa y de los trabajadores, para mejorar su desempeño y fomentar el desarrollo personal y profesional.

La promoción de la participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, mediante la conformación de comités de seguridad y salud en el trabajo, y

la consulta y participación de los trabajadores en la identificación y evaluación de riesgos laborales,

2.3.3. Rol del Trabajador social dentro del Marco del bienestar social laboral

El trabajo social según Robertis (2009) “nace y se formaliza en los albores del siglo XX, cuando la beneficencia y la filantropía fueron consideradas insuficientes para solucionar los problemas sociales acarreados por la industrialización y el éxodo rural” (p.209)

Convirtiéndose en una suplencia familiar, en que tanto Estado como la institución privada se preocupan por el trabajador.

¿Cuál es el rol del trabajador social, cómo surge?

Según Guell y Vargas (1985), el origen del Trabajo Social en el área de Bienestar Social-Recursos Humanos, pudo ser originado por tres razones: la necesidad de elevar la productividad, la presión de grupos para contar con este tipo de profesionales dentro de las organizaciones o por último la divulgación y concentración del quehacer profesional-

Un trabajador social es un profesional que se dedica a colaborar en el bienestar de las personas, y especialmente ayudar en problemas sociales, mediante la intervención de recursos. El trabajador social reconoce la influencia de los factores históricos, culturales, económicos y políticos en el desarrollo humano.

El trabajador social se ha convertido en un componente fundamental para el desarrollo sostenible de una empresa.

Siendo el rol del trabajador social en una empresa puede ser muy amplio y variado, ya que su principal objetivo es promover el bienestar de los trabajadores y fomentar un ambiente laboral saludable y productivo. Algunas de las principales funciones del trabajador social en una empresa pueden incluir:

Apoyo emocional: El trabajador social puede brindar apoyo emocional a los trabajadores que atrasan situaciones personales difíciles, como problemas familiares, enfermedades, adicciones, entre otros.

Prevención y resolución de conflictos: El trabajador social puede trabajar en la prevención y resolución de conflictos laborales, brindando herramientas y estrategias para la gestión de conflictos y la mejora de las relaciones laborales.

Promoción de la salud y seguridad en el trabajo: El trabajador social puede trabajar en la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, fomentando un ambiente laboral seguro y saludable, así como la adopción de hábitos saludables.

Capacitación y formación: El trabajador social puede desarrollar y coordinar programas de capacitación y formación para los trabajadores, con el fin de mejorar sus habilidades y competencias laborales.

Gestión del ausentismo: El trabajador social puede trabajar en la gestión del ausentismo laboral, identificando las causas y desarrollando estrategias para reducir su impacto en la empresa.

Promoción de la diversidad e inclusión: El trabajador social puede trabajar en la promoción de la diversidad e inclusión en la empresa, fomentando la igualdad de oportunidades y la eliminación de la discriminación laboral.

En definitiva, el trabajador social en una empresa tiene como objetivo mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fomentando un ambiente laboral saludable y productivo, promoviendo la prevención de conflictos y la adopción de hábitos saludables, y trabajando en la gestión del ausentismo laboral y la promoción de la diversidad e inclusión.

2.4. Marco Normativo

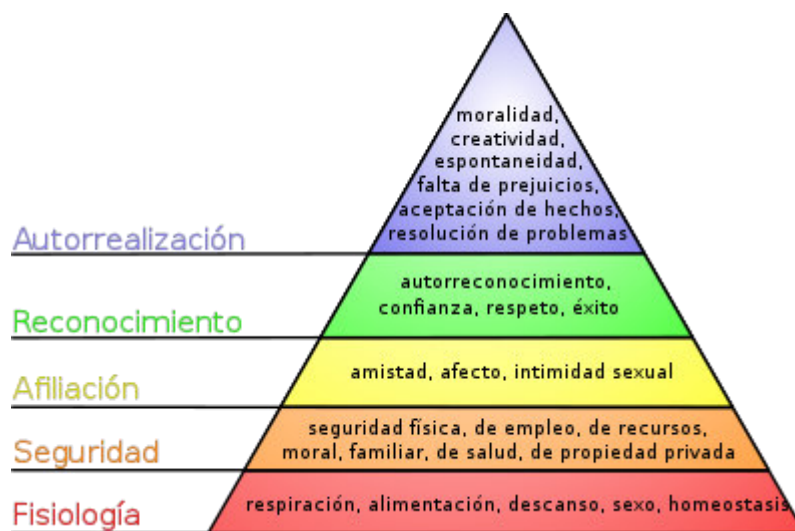
Ley N° 30112. Ley del Ejercicio Profesional del Trabajador Social. Su aprobación se dio el día 20 de agosto del 2011. Su aprobación era fomentar una cultura de prevención de riesgos laborales en el Perú. Está constituida por 123 artículos que se aprobaron el 25 de abril del 2012.

2.4.1. Definición del concepto “Satisfacción laboral”

Satisfacción laboral es un concepto que ha sido ya identificado como un componente fundamental para la empresa. La relación trabajador-empresa es parte de una cadena que cuanto más fortalecida asegura no romperse y por ende llegar con más posibilidades a logro de objetivos.

2.4.2. Teoría de Maslow, Maslow A., (1943), Teoría de las Necesidades

Figura 1



Chiavenato I.

La teoría de Maslow es la teoría de la motivación humana que propone que las necesidades de los seres humanos se organizan jerárquicamente en cinco niveles diferentes,

desde las necesidades más básicas (fisiológicas) hasta las más elevadas (autorrealización).

Estos niveles son:

Necesidades fisiológicas: Son las necesidades más básicas, como la alimentación, el agua, el sueño y la supervivencia.

Necesidades de seguridad: Son las necesidades relacionadas con la seguridad y la protección, como el empleo, la estabilidad económica, la salud y la vivienda.

Necesidades sociales: Son las necesidades de pertenencia y amor, como la amistad, la familia, la intimidad y el sentido de comunidad.

Necesidades de estima: Son las necesidades de respeto propio y de reconocimiento externo, como la autoestima, la confianza, el éxito y la reputación.

Necesidades de autorrealización: Son las necesidades más elevadas, como la creatividad, la realización personal y la búsqueda de significado y propósito en la vida.

La importancia de la teoría de Maslow (Colvin y Rutland 2008), para los trabajadores radica en que puede ayudar a comprender lo que motiva a los empleados y cómo se puede satisfacer sus necesidades para mejorar su desempeño y bienestar en el trabajo. Si las necesidades más básicas no están satisfechas, como la alimentación, el salario justo, la seguridad en el empleo y el acceso a la atención médica, los trabajadores pueden sentirse insatisfechos y poco motivados.

Por otro lado, si las necesidades más elevadas, como la realización personal y el sentido de propósito, se satisfacen, los trabajadores pueden sentirse más comprometidos, productivos y creativos. El compromiso es un aspecto importante que se desarrolle en los trabajadores, y ello tiene que ser fomentado por parte de la empresa.

En las empresas, el término "compromiso laboral" se refiere al lazo de lealtad que une al trabajador con la organización, lo que motiva a este a querer permanecer en ella. El compromiso laboral se entiende como un proceso de identificación y creencia en la importancia de su trabajo y en la necesidad y utilidad de las funciones que desempeña en su puesto. En resumen, el compromiso laboral se define como una motivación implícita que lleva al trabajador a sentirse identificado con su labor y a desear permanecer en la organización. (Alvarez de Mon et al, 1987, como se citó en Chiang et al, 2010)

Ello reafirma el interés de las empresas por crear las condiciones que sean factores motivadores para los trabajadores, y fortalezca su compromiso, lo cual redundará en su desempeño.

2.4.3. Teoría de Herzberg – Teoría de la motivación

Según Herzberg (1966), el concepto de satisfacción laboral ha evolucionado con el tiempo. En sus primeras definiciones, se centraba en la ausencia de insatisfacción en el trabajo. Sin embargo, más tarde se reconoció que la satisfacción laboral también incluye aspectos positivos, como el disfrute y la motivación en el trabajo. Con el tiempo, se ha enfatizado cada vez más la importancia de la satisfacción laboral para el bienestar psicológico y físico de los trabajadores, así como para la productividad y el rendimiento laboral. Además, se ha desarrollado una variedad de enfoques y modelos teóricos para comprender la satisfacción laboral, incluyendo la teoría de la disonancia cognitiva y la teoría de los dos factores de Herzberg. En la actualidad, la satisfacción laboral sigue siendo un tema importante para los trabajadores y los empleadores, y se siguen investigando formas de mejorarla en el lugar de trabajo, los cambios sucedidos a nivel mundial, la ciencia, la tecnología etc. Una de las teorías que se ha ido fortaleciendo es la basada en la de la motivación de Herzberg.

Figura 2



Herzberg (Lăzăroiu, 2015; Miner, 2005), incorporó una perspectiva filosófica al afirmar que las necesidades que deben satisfacer los seres humanos se dividen en dos categorías, correspondientes a sus dos naturalezas: la naturaleza animal, que se enfoca en evitar el daño y satisfacer necesidades fisiológicas como la supervivencia, el hambre, el sueño y el deseo, y la naturaleza humana, que busca la autorrealización y el crecimiento psicológico a través de necesidades como la aceptación social, la formación de familia, entre otras. Estos aspectos son relevantes al momento de examinar los resultados de investigaciones sobre motivación, ya que las personas tendrán una inclinación hacia una u otra de sus naturalezas. “La teoría de Herzberg o de la motivación e higiene sostiene que existen dos factores que deben ser considerados: Factores de higiene son aquellos correspondientes al entorno, que su presencia no lleva a la motivación, pero su ausencia sí provoca insatisfacción.” (Madero, 2019).

Dos factores que impulsan y motivan internamente al trabajador, factores que generan que las organizaciones tengan el reto de diseñar, implementar estrategias que motiven a sus trabajadores.

Los factores motivadores son aquellos que estimulan la motivación y el compromiso de los empleados. Son aspectos relacionados con el contenido del trabajo, como el reconocimiento, la responsabilidad, el logro y el crecimiento personal.

Figura 3

Sus puntos clave: la satisfacción y la insatisfacción, no son opuestos, más bien están separados.



Herzberg, 1959

2.4.4. Aspectos coincidentes entre las Teorías de Maslow y la Teoría de Chiavenato (1999)

La teoría de Herzberg y la teoría de Maslow tienen en común que ambas se enfocan en la motivación humana y en cómo ésta influye en el comportamiento y el rendimiento de las personas. Ambas teorías también clasifican las necesidades humanas en diferentes categorías y proponen que la satisfacción de estas necesidades tiene un impacto en la motivación de los trabajadores mediante incentivos laborales.

Por otro lado, los incentivos laborales se pueden definir como todo aquello que se pueda brindar al trabajador, ya sea monetario o no monetario por los servicios prestados, teniendo entre ellos: sueldo, gratificación, bonos por desempeño, horas extras, comisiones, vacaciones,

oportunidad desarrollo o crecimiento, reconocimientos publicos o privados, salud, seguridad, relaciones interpersonales, entre otros. (Chiavenato, 2009).

Teniendo en cuenta lo anterior, los incentivos toman como base la teoria de los factores de higiene de Herzberg, tomando como primer factor a los aspectos externos, los cuales estan relacionados al trabajo o actividades realizadas que influyen en la persona como el salario, relaciones laborales, seguridad, salud, entre otros. (Herzberg, 1959).

Mientras que el segundo factor hace referencia a los aspectos internos que impulsan a la persona e incentivan a un mayor desarrollo en el trabajo y la vida como son los logros, el reconocimiento, las responsabilidades propias de la promocion laboral, independencia, entre otros. (Herzberg, 1959),

Teniendo en cuenta lo anteriores, Garcia y Patnaje (2014), dividen los incentivos laborales en monetarios y no monetarios teniendo como base lo establecido por Chiavenato (2009), manteniendo al relación con el concepto de factores de higiene y motivadores de Herzberg (1959).

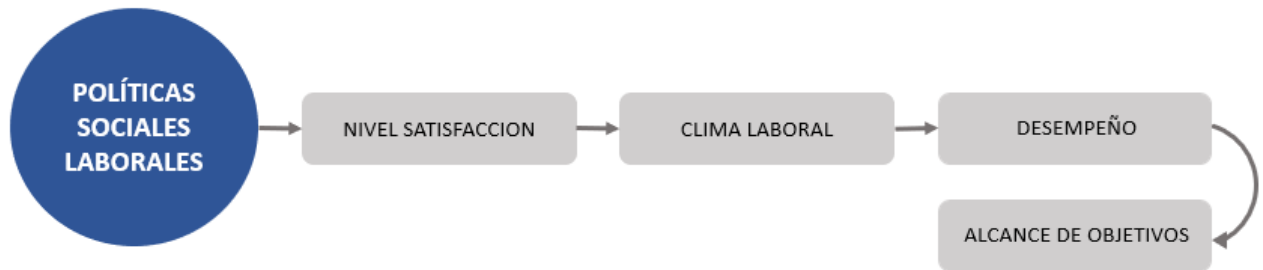
2.4.5. *Las políticas sociales laborales – satisfacción laboral – desempeño.*

Según Dávila y Agüero (2021), “Comúnmente, se afirma que las organizaciones que se adaptan más rápido son las que sobreviven, es por ello que en las actuales circunstancias la motivación y la satisfacción laboral constituyen elementos significativos para que cualquier organización pública o privada alcance sus objetivos, considerando que los empleados motivados y satisfechos con su trabajo se comprometen e involucran en mayor medida con sus tareas y contribuyen en mayor medida para alcanzar los objetivos de la organización” (p. 220).

Lo que hace referencia a que el cambio es imposible de detener, y así como la ciencia, tecnología va cambiando, la percepción de las personas, especialmente en el ámbito

organizacional. Por lo que la atención al individuo, y a sus condiciones de desempeño es más atractiva para los ejecutivos, convirtiéndose en estrategias para lograr los objetivos.

Figura 4



Elaboración propia

III. MÉTODO

3.1. Tipo de investigación

La investigación es aplicada se dedica a analizar la posible utilidad del conocimiento para el beneficio del hombre (Velázquez, 1999). El nivel de investigación es descriptivo, explicativo; son investigaciones que van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos están dirigidos a responder por las causas de los eventos o fenómenos y explicar su causalidad (Hernández, 2014).

Esta investigación, tiene como diseño, no experimental, investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. No se manipula la variable independiente para ver su efecto en la dependiente. Se observa los fenómenos en su ámbito natural. (Hernández, 2016)

3.2. Ámbito temporal y espacial

La presente investigación considero lo siguiente:

Ámbito temporal: Es una investigación Transversal, dado que se recoge información en un momento único: 2023 (Liu,2008 citado en Hernández, 2016, p.154).

Ámbito Espacial: Empresa VSI SAC.

3.3. Variables

Políticas de bienestar laboral

Las políticas de bienestar laboral cuentan con las siguientes dimensiones:

- Seguridad y Salud Ocupacional.
- Seguridad Social.
- Capacitación y Desarrollo profesional.
- Recreación y deporte.
- Reconocimientos e incentivos.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral cuenta con estas dos dimensiones:

- Incentivos monetarios
- Incentivos no monetarios

3.4. Población y Muestra

Población

La presente investigación tuvo como población objetivo a 700 trabajadores que se encuentran laborando actualmente en la empresa VSI Industrial SAC.

Muestra

Muestra

La muestra estuvo conformada por 249 trabajadores, teniendo en cuenta el muestreo probabilístico estratificado proporcional, entendiéndose este como el que se efectúa sobre la base de los estratos de la población (Chávez, 2001). Por su parte, Arias (1999) señala que este tipo de muestreo consiste en dividir la población en subconjuntos o estratos cuyos elementos posean características comunes, de esta manera los estratos son homogéneos internamente, según detalle:

Empleados: 60 trabajadores de las tres plantas (griferías, sanitarios e Innova)

Obreros: 189 trabajadores de las tres plantas (griferías, sanitarios e Innova)

Fórmula para determinar la muestra

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde:

- n = Tamaño de la muestra
- N = Total de la población
- $Z_{\alpha} = 1.96$ al cuadrado (si la seguridad es del 95%)
- p = proporción esperada (en este caso $5\% = 0.05$)
- $q = 1 - p$ (en este caso $1 - 0.05 = 0.95$)
- d = precisión (en su investigación use un 5%).

Aspectos de inclusión:

- Trabajadores de todas las áreas: Planta Sanitarios, Planta Griferías e Innova.
- Antigüedad en la empresa, mayor a 03 meses.

Aspectos de exclusión:

- Ex trabajadores de VSI Industrial SAC
- Antigüedad en la empresa, menor a 03 meses.

3.5. Instrumentos

En la presente investigación se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento para la recolección de datos se utilizó el cuestionario, entendiéndose este como un instrumento utilizado para recoger de manera organizada la información que permitirá dar cuenta de las variables que son de interés en la investigación. (Casas Repullo et al., 2003)

Este instrumento consta de 2 partes, la primera de datos acerca de bienestar laboral y la segunda para determinar la satisfacción de los trabajadores aplicando la escala de Likert.

Para Ospina et al. (2005), esta escala tiene sus fundamentos en la teoría factorial de aptitudes de Charles Spearman. Es una de las más utilizadas, tanto por su sencillez de construcción.

3.6. Procedimiento

1. Elaboración del proyecto de tesis: se indagó respecto a los antecedentes nacional e internacionales del tema de interés, así como la elaboración del marco teórico.
2. Se coordinó y solicitó el permiso correspondiente a las personas responsables de la empresa, verificando la viabilidad de la investigación.
3. Presentación del proyecto de tesis: se remitió el plan de tesis a la Oficina de Grados y Títulos de la Universidad Nacional Federico Villarreal para su aprobación.
4. Ejecución del plan de tesis: se aplicó una prueba piloto a 20 colaboradores de forma aleatoria en las tres plantas de Lima: Griferías, Sanitarios e Innova, en base a ello, se realizaron las modificaciones correspondientes y se determinó la aplicación del instrumento de forma virtual.
5. Se informó a los integrantes de la muestra sobre el objetivo de la investigación y de la política de anonimato de las respuestas obtenidas.
6. Se aplicó el instrumento a los individuos que integran la muestra (249 trabajadores), a través del envío del cuestionario, considerando el tiempo de acuerdo con el cronograma establecido.
7. Se elaboró la base de datos de los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento.
8. Se realizó el análisis descriptivo e inferencial: contrastación de las hipótesis.
9. Se elaboró el Informe Final, considerando todos los aspectos solicitados por la Oficina de Grados y Títulos.

3.7. Análisis de datos

Los datos numéricos se han organizado, clasificado y estructurado según las unidades de análisis correspondientes y sus variables, utilizando escalas de medición.

Los datos obtenidos fueron procesados, clasificados y sistematizados de acuerdo con las unidades de análisis y sus variables correspondientes.

Se realizó un análisis estadístico procesando los datos en el sistema SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versión 27, ya que cumple con los requerimientos para el presente estudio. Asimismo, se realizó la constatación de la hipótesis general y las específicas mediante un análisis inferencial.

3.8. Consideraciones éticas

Para el desarrollo de la investigación se mantuvo las consideraciones éticas de la investigación científica.

Se respetó el consentimiento de información de parte del grupo muestra. Asimismo, se informó los objetivos de la investigación y la implicancia en el grupo muestra.

Se respetó la confidencialidad de la información, manteniéndola de forma anónima.

IV. RESULTADOS

Desde el enfoque del trabajador social, resulta relevante estudiar las políticas de bienestar social laboral de una organización debido a que permite esclarecer su importancia y funcionamiento orientado hacia el desarrollo humano a través de las acciones que puedan satisfacer las necesidades de los trabajadores, potencializando sus capacidades y la igualdad de oportunidades dentro de la organización, contribuyendo a mejorar la productividad y esta a su vez generando un valor económico que se vea reflejado en los indicadores de gestión y financieros.

En el caso de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, se ubican espacialmente en tres plantas de producción; sanitarios, griferías e innova; siendo esta ultima la que contiene a las tiendas que están ubicadas en Lima y provincias.

4.1. Descripción de la población de estudio

La población en estudio de la siguiente investigación está constituida por 249 trabajadores pertenecientes a la empresa VSI Industrial SAC, cuyas características son:

Tabla 1

Género de la población estudiada

Género	Frecuencia	Porcentaje %
Masculino	192	77.1
Femenino	57	22.9
Total	249	100.0

Nota. Elaboración propia.

El 77.1% de trabajadores son varones a comparación del 22.9% que pertenecen al género femenino, indicando una total predominancia del género masculino dentro de la empresa VSI Industrial SAC, ya que es una empresa dedicada al rubro industrial.

Tabla 2*Tipificación de los trabajadores*

Tipo de trabajador	Frecuencia	Porcentaje %
Obrero	189	75.9
Empleado	60	24.1
Total	249	100.0

Nota. Elaboración propia.

Del total de nuestra población estudiada, se optó por una muestra probabilística estratificada obteniendo como resultado 60 trabajadores que se encuentran bajo la tipificación de empleados; mientras que el mayor número se encuentra bajo la denominación de obreros.

Tabla 3*Distribución de población por plantas*

Plantas VSI	Frecuencia	Porcentaje %
Griferías	87	34.9
Sanitarios	86	34.5
Innova	76	30.5
Total	249	100

Nota. Elaboración propia.

De la población estudiada, el 34.9% pertenecen a la planta de griferías, mientras que el 30.5% se encuentran en Innova, la cual engloba las tiendas situadas en Lima y algunas provincias del Perú.

4.2. Análisis descriptivo

4.2.1. Análisis de la variable política de bienestar social laboral

Tabla 4

Frecuencias sobre la variable política de bienestar social laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Insatisfactorio	0	0.00%
	Moderadamente satisfactorio	110	44.18%
	Muy satisfactorio	139	55.82%
	TOTAL	249	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Los resultados muestran que la mayoría de los encuestados calificaron las políticas de bienestar laboral como muy satisfactorias, representando el 55.82% del total de respuestas. Esto indica un nivel alto de satisfacción entre los empleados en relación con las políticas implementadas. Por otro lado, un 44.18% calificó las políticas como moderadamente satisfactorias, lo que señala que aún hay espacio para mejoras para satisfacer completamente las necesidades y expectativas del personal.

Tabla 5

Frecuencias sobre la dimensión seguridad y salud ocupacional

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Insatisfactorio	13	5.22%
	Moderadamente satisfactorio	230	92.37%
	Muy satisfactorio	6	2.41%
	TOTAL	249	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: los resultados revelan que la mayoría de los encuestados calificaron la seguridad y salud ocupacional como moderadamente satisfactorias, representando un considerable 92.37% del total de respuestas. Esto indica una percepción generalmente positiva hacia las medidas de seguridad en el lugar de trabajo, aunque también indica que existe margen para mejorar la satisfacción en este aspecto. Por otro lado, un 5.22%, calificó la seguridad y salud ocupacional como insatisfactorias, lo que sugiere que la mayoría de los empleados no perciben problemas graves en este ámbito. La proporción más baja de respuestas, el 2.41%, consideró que las políticas eran muy satisfactorias, lo que indica áreas específicas que podrían ser objeto de mayor atención y mejora.

Tabla 6

Frecuencias sobre la dimensión seguridad social

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Insatisfactorio	2	0.80%
	Moderadamente satisfactorio	89	35.74%
	Muy satisfactorio	158	63.45%
	TOTAL	249	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Los resultados muestra que la mayoría de los encuestados calificaron la seguridad social como muy satisfactoria, representando un considerable 63.45% del total de respuestas. Este alto porcentaje indica un nivel significativo de satisfacción entre los empleados en lo que respecta a las políticas de seguridad social implementadas. Por otro lado, un 35.74% calificó la seguridad social como moderadamente satisfactoria, lo que indica que aún hay áreas que podrían mejorarse para satisfacer completamente las necesidades y expectativas del personal en este aspecto. Solo el 0.80%, consideró que la seguridad social era insatisfactoria,

lo que señala que la gran mayoría de los empleados están satisfechos con las políticas existentes en este ámbito.

Tabla 7

Frecuencias sobre la dimensión capacitación y desarrollo profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Insatisfactorio	10	4.02%
	Moderadamente satisfactorio	104	41.77%
	Muy satisfactorio	135	54.22%
	TOTAL	249	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: La mayoría de los encuestados calificaron la capacitación y desarrollo profesional como muy satisfactorios, representando un notable 54.22% del total de respuestas. Esto indica un nivel significativo de satisfacción con las oportunidades de crecimiento profesional dentro de la empresa. Por otro lado, un 41.77% calificó estos aspectos como moderadamente satisfactorios, sugiriendo áreas que podrían mejorarse para satisfacer completamente las necesidades del personal en términos de desarrollo profesional. Solo el 4.02%, encontró insatisfactorias estas oportunidades, lo que indica que la mayoría de los empleados están contentos con las opciones de capacitación y desarrollo proporcionadas.

Tabla 8*Frecuencias sobre la dimensión recreación y deporte*

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Insatisfactorio	89	35.74%
	Moderadamente satisfactorio	154	61.85%
	Muy satisfactorio	6	2.41%
	TOTAL	249	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Los resultados revelan que la mayoría de los encuestados calificaron la recreación y el deporte como moderadamente satisfactorios, abarcando un considerable 61.85% del total de respuestas. Esto señala que hay una percepción generalmente positiva sobre las opciones de recreación y deporte ofrecidas en el ámbito laboral, aunque aún queda espacio para mejorar la satisfacción en esta área. Por otro lado, un 35.74% calificó estas opciones como insatisfactorias, lo que indica que existe una proporción significativa de empleados que no están satisfechos con las actividades de recreación y deporte proporcionadas. Solo el 2.41%, consideró estas opciones como muy satisfactorias.

Tabla 9*Frecuencias sobre la dimensión reconocimiento*

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Insatisfactorio	75	30.12%
	Moderadamente satisfactorio	174	69.88%
	Muy satisfactorio	0	0.00%
	TOTAL	249	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Los resultados revelan que la mayoría de los encuestados calificaron el reconocimiento laboral como moderadamente satisfactorio, abarcando un significativo 69.88% del total de respuestas. Esto indica que hay una percepción general positiva sobre el nivel de reconocimiento que reciben los empleados en el ámbito laboral, aunque queda margen para mejoras que puedan aumentar aún más la satisfacción en esta área. Por otro lado, un 30.12% calificó el reconocimiento como insatisfactorio, lo que señala que existe una proporción considerable de empleados que no se sienten adecuadamente reconocidos por su trabajo.

4.2.2. Análisis de la variable satisfacción laboral

Tabla 10

Frecuencias sobre la variable satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
	Satisfacción baja	0	0.00%
Valido	Satisfacción media	10	4.02%
	Satisfacción alta	239	95.98%
	TOTAL	249	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Los resultados muestran un alto nivel de satisfacción entre los encuestados, ya que el 95.98% de ellos calificaron su nivel de satisfacción como muy satisfactorio. Esto indica un ambiente laboral donde la gran mayoría de los empleados están altamente satisfechos con diversos aspectos de su trabajo o entorno laboral. Solo el 4.02%, indicó un nivel de satisfacción moderadamente satisfactorio.

Tabla 11*Frecuencias sobre la dimensión factores extrínsecos o monetarios*

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Satisfacción baja	3	1.20%
	Satisfacción media	26	10.44%
	Satisfacción alta	220	88.35%
	TOTAL	249	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Los resultados revelan una satisfacción alta, con un notable 88.35% de los encuestados expresando un nivel alto de satisfacción con los factores extrínsecos o monetarios en su entorno laboral. Este alto porcentaje indica que la mayoría de los empleados están contentos con los aspectos relacionados con la compensación y los beneficios económicos que reciben. Por otro lado, un 10.44% indicó una satisfacción media, lo que señala que existe un grupo minoritario que podría tener algunas preocupaciones o expectativas adicionales en términos de compensación. Solo el 1.20%, expresó una satisfacción baja, lo que indica que hay una proporción muy pequeña de empleados que no están satisfechos con los factores extrínsecos o monetarios en su trabajo.

Tabla 12*Frecuencias sobre la dimensión factores intrínsecos o no monetarios*

		Frecuencia	Porcentaje
Valido	Satisfacción baja	0	0.00%
	Satisfacción media	11	4.42%
	Satisfacción alta	238	95.58%
	TOTAL	249	100.00%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Los resultados muestran una satisfacción alta entre los encuestados en cuanto a los factores intrínsecos o no monetarios en su entorno laboral, con un notable 95.58%

expresando este nivel de satisfacción. Esto indica que la gran mayoría de los empleados están contentos con aspectos como el ambiente de trabajo, las oportunidades de desarrollo profesional y el sentido de propósito en sus roles. Por otro lado, un 4.42% indicó una satisfacción media.

Tabla 13

Relación entre las políticas de bienestar laboral y el nivel de satisfacción de los trabajadores

			Nivel de satisfacción		Total
			Satisfacción media	Satisfacción alta	
Políticas de bienestar laboral	Moderadamente satisfactorio	Recuento	7	103	110
		% dentro de Nivel de satisfacción	70.0%	43.1%	44.2%
	Muy satisfactorio	Recuento	3	136	139
		% dentro de Nivel de satisfacción	30.0%	56.9%	55.8%
	Total	Recuento	10	239	249
		% dentro de Nivel de satisfacción	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Se observa que la mayoría de los empleados, tanto aquellos con satisfacción media como alta, consideran las políticas de bienestar laboral como moderadamente satisfactorias, con un 70.0% y 43.1% respectivamente. Sin embargo, es notable que aquellos con satisfacción alta tienen una proporción significativamente mayor (56.9%) de percepción muy satisfactoria en comparación con aquellos con satisfacción media (30.0%).

Tabla 14*Relación entre la seguridad y salud ocupacional y el nivel de satisfacción de los trabajadores*

			Nivel de satisfacción		Total
			Satisfacción media	Satisfacción alta	
Seguridad y salud ocupacional	Insatisfactorio	Recuento	1	12	13
		% dentro de Nivel de satisfacción	10.0%	5.0%	5.2%
	Moderadamente satisfactorio	Recuento	9	221	230
		% dentro de Nivel de satisfacción	90.0%	92.5%	92.4%
	Muy satisfactorio	Recuento	0	6	6
		% dentro de Nivel de satisfacción	0.0%	2.5%	2.4%
	Total	Recuento	10	239	249
		% dentro de Nivel de satisfacción	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Se observa que la mayoría de los empleados, tanto aquellos con satisfacción media como alta, califican la seguridad y salud ocupacional como moderadamente satisfactorias, con un porcentaje del 90.0% y 92.5% respectivamente. Sin embargo, es notable que mientras solo el 5.0% de los empleados con satisfacción media la califica como insatisfactoria, ningún empleado con satisfacción alta tiene esta percepción. Además, aunque solo un pequeño porcentaje (2.5%) de empleados con satisfacción alta considera la seguridad y salud ocupacional como muy satisfactoria, ninguno la encuentra insatisfactoria.

Tabla 15*Relación entre la seguridad social y el nivel de satisfacción de los trabajadores*

			Nivel de satisfacción		Total
			Satisfacción media	Satisfacción alta	
Seguridad social	Insatisfactorio	Recuento	0	2	2
		% dentro de Nivel de satisfacción	0.0%	0.8%	0.8%
	Moderadamente satisfactorio	Recuento	4	85	89
		% dentro de Nivel de satisfacción	40.0%	35.6%	35.7%
	Muy satisfactorio	Recuento	6	152	158
		% dentro de Nivel de satisfacción	60.0%	63.6%	63.5%
	Total	Recuento	10	239	249
		% dentro de Nivel de satisfacción	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Se observa que la mayoría de los empleados, tanto aquellos con satisfacción media como alta, califican la seguridad social como muy satisfactoria, con un notable 60.0% y 63.6% respectivamente. Por otro lado, el 40.0% de los empleados con satisfacción media la califica como moderadamente satisfactoria, mientras que solo el 35.6% de los empleados con satisfacción alta comparte esta percepción. Además, se destaca que ningún empleado califica la seguridad social como insatisfactoria, excepto dos empleados con satisfacción alta, representando un 0.8% del total de este grupo.

Tabla 36

Relación entre la capacitación y desarrollo profesional y el nivel de satisfacción de los trabajadores

			Nivel de satisfacción		Total
			Satisfacción media	Satisfacción alta	
Capacitación y desarrollo profesional	Insatisfactorio	Recuento	2	8	10
		% dentro de Nivel de satisfacción	20.0%	3.3%	4.0%
	Moderadamente satisfactorio	Recuento	4	100	104
		% dentro de Nivel de satisfacción	40.0%	41.8%	41.8%
	Muy satisfactorio	Recuento	4	131	135
		% dentro de Nivel de satisfacción	40.0%	54.8%	54.2%
	Total	Recuento	10	239	249
		% dentro de Nivel de satisfacción	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Se observa que la mayoría de los empleados, tanto aquellos con satisfacción media como alta, consideran la capacitación y el desarrollo profesional como moderadamente satisfactorios, con un 40.0% y 41.8% respectivamente. Sin embargo, los empleados con satisfacción alta muestran una proporción significativamente mayor (54.8%) de percepción muy satisfactoria en comparación con los que tienen satisfacción media (40.0%). Aunque un pequeño porcentaje (20.0%) de empleados con satisfacción media la califica como insatisfactoria, este nivel de insatisfacción disminuye considerablemente entre aquellos con satisfacción alta (3.3%).

Tabla 17*Relación entre la recreación y deporte y el nivel de satisfacción de los trabajadores*

			Nivel de satisfacción		Total
			Satisfacción media	Satisfacción alta	
Recreación y deporte	Insatisfactorio	Recuento	4	85	89
		% dentro de Nivel de satisfacción	40.0%	35.6%	35.7%
	Moderadamente satisfactorio	Recuento	6	148	154
		% dentro de Nivel de satisfacción	60.0%	61.9%	61.8%
	Muy satisfactorio	Recuento	0	6	6
		% dentro de Nivel de satisfacción	0.0%	2.5%	2.4%
	Total	Recuento	10	239	249
		% dentro de Nivel de satisfacción	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Se observa que la mayoría de los empleados, tanto aquellos con satisfacción media como alta, consideran la recreación y el deporte como moderadamente satisfactorios, con un 60.0% y 61.9% respectivamente. Sin embargo, es interesante notar que, aunque un porcentaje considerable (40.0%) de empleados con satisfacción media la califica como insatisfactoria, este nivel de insatisfacción disminuye ligeramente (35.6%) entre aquellos con satisfacción alta. Además, ningún empleado con satisfacción alta percibe la recreación y el deporte como muy satisfactorios, mientras que un pequeño porcentaje (2.5%) de aquellos con satisfacción media lo hace.

Tabla 18*Relación entre las políticas de bienestar laboral y nivel de satisfacción de los trabajadores*

			Nivel de satisfacción		Total
			Satisfacción media	Satisfacción alta	
Reconocimiento	Insatisfactorio	Recuento	1	74	75
		% dentro de Nivel de satisfacción	10.0%	31.0%	30.1%
	Moderadamente satisfactorio	Recuento	9	165	174
		% dentro de Nivel de satisfacción	90.0%	69.0%	69.9%
	Total	Recuento	10	239	249
		% dentro de Nivel de satisfacción	100.0%	100.0%	100.0%

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Se observa que la mayoría de los empleados, tanto aquellos con satisfacción media como alta, consideran el reconocimiento como moderadamente satisfactorio, con un 90.0% y 69.0% respectivamente. Sin embargo, es notable que los empleados con satisfacción alta muestran una proporción significativamente mayor (31.0%) de percepción insatisfactoria en comparación con los que tienen satisfacción media (10.0%).

4.3. Análisis inferencial

4.3.1. Prueba de normalidad

Se analizó la distribución de la muestra mediante la prueba Kolmogorov-Smirnov, teniendo en cuenta que el tamaño del grupo estudiado es superior a 50 ($n=249$). Se aplicó un criterio de decisión específico: si el valor de p es menor al 5%, se rechaza la hipótesis nula en favor de la alternativa. La hipótesis nula plantea que la muestra se ajusta a una distribución normal, mientras que la hipótesis alternativa sugiere lo contrario.

Tabla 19*Prueba de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Políticas de bienestar laboral	0.073	249	0.003	0.964	249	0.000
Satisfacción laboral	0.148	249	0.000	0.923	249	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se establece el nivel de significancia (Sig.) en 0.000, lo que señala una diferencia significativa con $p < 0.05$. En consecuencia, se reconoce la necesidad de investigar más a fondo, indicando que los datos no muestran una distribución normal en la muestra. Esto conduce a la elección de emplear el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para analizar las hipótesis.

4.3.2 Prueba de hipótesis general:

Hipótesis Alterna: Las políticas de bienestar laboral influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

Hipótesis Nula: Las políticas de bienestar laboral no influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna.

Si $p\text{-valor} > 0.05$ se acepta la hipótesis nula.

Tabla 20*Coeficiente Rho de Spearman de la hipótesis general*

			Políticas de bienestar laboral	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Políticas de bienestar laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,293**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	249	249
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,293**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	249	249

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Debido a que el valor de p se sitúa en 0.000 y es < 0.05 se acepta la H1 y se rechaza la H0.

Conclusión: Las políticas de bienestar laboral influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

4.3.3 Prueba de hipótesis específica 1:

Hipótesis Alterna: La seguridad y salud ocupacional influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

Hipótesis Nula: La seguridad y salud ocupacional no influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna.

Si $p\text{-valor} > 0.05$ se acepta la hipótesis nula.

Tabla 21

Coeficiente Rho de Spearman de la hipótesis específica 1

			Seguridad y salud ocupacional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Seguridad y salud ocupacional	Coeficiente de correlación	1.000	,308**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	250	249
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,308**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	249	249

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Debido a que el valor de p se sitúa en 0.000 y es < 0.05 se acepta la H1 y se rechaza la H0.

Conclusión: La seguridad y salud ocupacional influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023

4.3.4 Prueba de hipótesis específica 2:

Hipótesis Alterna: La seguridad social influye de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

Hipótesis Nula: La seguridad social no influye de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna.

Si $p\text{-valor} > 0.05$ se acepta la hipótesis nula.

Tabla 22*Coeficiente Rho de Spearman de la hipótesis específica 2*

Rho de Spearman	Seguridad social		Satisfacción laboral
	Seguridad social	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.061
		N	0.335
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	249
		Sig. (bilateral)	0.061
		N	0.335
			249

Debido a que el valor de p se sitúa en 0.335 y es >0.05 se rechaza la H1 y se acepta la H0.

Conclusión: La seguridad social no influye de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

4.3.5 Prueba de hipótesis específica 3:

Hipótesis Alterna: La capacitación y desarrollo profesional influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

Hipótesis Nula: La capacitación y desarrollo profesional no influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se acepta la hipótesis alterna.

Si $p\text{-valor} > 0.05$ se acepta la hipótesis nula.

Tabla 23

Coeficiente Rho de Spearman de la hipótesis específica 3

			Capacitación y desarrollo profesional	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Capacitación y desarrollo profesional	Coeficiente de correlación	1.000	,299**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	249	249
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,299**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	249	249

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Debido a que el valor de p se sitúa en 0.000 y es < 0.05 se acepta la H1 y se rechaza la H0.

Conclusión: La capacitación y desarrollo profesional influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

4.3.6 Prueba de hipótesis específica 4:

Hipótesis Alterna: La recreación y deporte influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

Hipótesis Nula: La recreación y deporte no influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

Regla de decisión:

Si p-valor < 0.05 se acepta la hipótesis alterna.

Si p-valor > 0.05 se acepta la hipótesis nula.

Tabla 24

Coeficiente Rho de Spearman de la hipótesis específica 4

			Recreación y deporte	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Recreación y deporte	Coeficiente de correlación	1.000	0.116
		Sig. (bilateral)		0.067
		N	249	249
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.116	1.000
		Sig. (bilateral)	0.067	
		N	249	249

Debido a que el valor de p se sitúa en 0.067 y es > 0.05 se rechaza la H1 y se acepta la H0.

Conclusión: La recreación y deporte no influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

4.3.7 Prueba de hipótesis específica 5:

Hipótesis Alternativa: El reconocimiento influye de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

Hipótesis Nula: El reconocimiento no influye de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ se acepta la hipótesis alternativa.

Si $p\text{-valor} > 0.05$ se acepta la hipótesis nula.

Tabla 25*Coefficiente Rho de Spearman de la hipótesis específica 5*

		Reconocimiento	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	,161*
		N	0.011
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	249
		Sig. (bilateral)	,161*
		N	0.011

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

Debido a que el valor de p se sitúa en 0.011 y es < 0.05 se acepta la H1 y se rechaza la H0.

Conclusión: El reconocimiento influye de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En base a los resultados obtenidos, el objetivo general fue determinar de qué manera las políticas de bienestar laboral influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023. Se encontró una correlación positiva y significativa (coeficiente de correlación de 0.293) entre las políticas de bienestar y la satisfacción laboral de los empleados. Esto señala que fortalecer estas políticas puede aumentar la satisfacción de los trabajadores. Estos resultados están en línea con el estudio de Gonzáles y Martínez (2020), quien identificó que la falta de beneficios sociales contribuye a la deserción de empleados, lo que connota que fortalecer estas políticas mejora la retención y, por lo tanto, la satisfacción laboral. Además, estos resultados están en línea con el estudio de Pérez (2018) quien destaca que el bienestar laboral influye en aspectos personales y profesionales de los trabajadores, lo que implica una relación más amplia y compleja entre el bienestar y la satisfacción laboral. Asimismo, Usugá y Pelaéz (2017), quienes identificaron la falta de promoción del bienestar laboral por parte de la organización genera inconformidad entre los trabajadores, sugiriendo que las políticas de bienestar deben ser más efectivamente implementadas para mejorar la satisfacción laboral.

Objetivo específico 1 fue establecer de qué manera la seguridad y salud ocupacional influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa. Se observó una correlación positiva y significativa (coeficiente de correlación de 0.308) entre la seguridad y salud ocupacional y la satisfacción laboral. Esto indica que mejorar estas medidas en el lugar de trabajo puede aumentar la satisfacción de los empleados. Estos resultados se alinean con el estudio de Gonzáles y Martínez (2020), que apoyan este objetivo al identificar que la falta de beneficios sociales, como parte de las políticas de bienestar laboral, puede contribuir a la deserción de empleados. Esto manifiesta que mejorar las medidas de seguridad y salud ocupacional podría aumentar la satisfacción laboral.

Objetivo específico 2 fue identificar de qué manera la seguridad social influye en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa. No se encontró una correlación significativa entre la seguridad social y la satisfacción laboral. El bajo coeficiente de correlación (0.061) y el alto valor de significancia (p-valor de 0.335) sugieren una relación débil o inexistente entre estos dos factores. Estos resultados discrepan del estudio de Fernández (2015), quien concluye que la satisfacción de los trabajadores está influenciada por factores como la disposición para ayudar y orientar a los clientes, así como por la capacidad de respuesta efectiva. Esto señala que la satisfacción laboral puede estar más relacionada con el desempeño laboral y la interacción con los clientes que con el bienestar social en sí mismo.

Objetivo específico 3 fue establecer de qué manera la capacitación y desarrollo profesional influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa. Se encontró una correlación positiva y significativa (coeficiente de correlación de 0.299) entre la capacitación y el desarrollo profesional y la satisfacción laboral. Esto indica que mejorar estas áreas puede aumentar la satisfacción de los empleados. Estos resultados están de acuerdo con el estudio de Gonzáles y Martínez (2020), que respaldan este objetivo al señalar que la gestión del talento humano, incluida la capacitación y el desarrollo profesional, se encuentra poco desarrollada en algunas organizaciones, lo que puede afectar la satisfacción laboral.

Objetivo específico 4 fue identificar de qué manera la recreación y deporte influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa. No se encontró una correlación significativa entre la recreación y el deporte y la satisfacción laboral. El coeficiente de correlación (0.116) y el valor de significancia (p-valor de 0.067) sugieren una relación débil que no alcanza la significancia estadística. Estos resultados discrepan del estudio de Rodríguez (2016), quien encontró una relación positiva entre el bienestar y la satisfacción laboral en el contexto de la Asociación Entrelazados. Esto contrasta con los resultados, donde no se

encontraron correlaciones significativas entre ciertos aspectos de bienestar (como la seguridad social y la recreación/deporte) y la satisfacción laboral.

Objetivo específico 5 fue establecer de qué manera el reconocimiento influye en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa. Se encontró una correlación positiva y significativa (coeficiente de correlación de 0.161) entre el reconocimiento y la satisfacción laboral. Esto indica que aumentar el reconocimiento hacia los empleados puede aumentar su satisfacción en el trabajo. Estos resultados son consistentes con el estudio de Gonzáles y Martínez (2020) y Pérez (2018) respaldan este objetivo al destacar que es importante el reconocimiento hacia los empleados para aumentar su satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

Se concluyó que las políticas de bienestar laboral tienen una influencia directa y significativa en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC en Lima, en el año 2023. El coeficiente de correlación de 0.293, el cual es estadísticamente significativo a un nivel del 0.000, indica una relación positiva entre ambos factores, por lo que es necesario incidir en base a los hallazgos de esta investigación, la positividad de las políticas de bienestar laboral presentes en la organización.

Se concluyó que la seguridad y salud ocupacional ejercen una influencia directa y significativa en el nivel de satisfacción de los trabajadores. El coeficiente de correlación de 0.308, con un nivel de significancia del 0.000, indica una relación positiva entre ambas variables.

Se concluyó que a medida que se fortalece la capacitación y el desarrollo profesional de los empleados, aumenta su nivel de satisfacción laboral. El coeficiente de correlación de 0.299, con un nivel de significancia del 0.000, indica una correlación positiva y significativa entre ambas variables.

Se concluyó que la recreación y el deporte no tienen una influencia directa y significativa en el nivel de satisfacción de los trabajadores, ya que el valor de significancia (p-valor) de 0.067 indica que esta relación no alcanza la significancia estadística convencional.

Se concluyó que a medida que aumenta el reconocimiento hacia los empleados, también lo hace su nivel de satisfacción laboral. Con un coeficiente de correlación de 0.161, que es estadísticamente significativo a un nivel del 0.011, se evidencia una correlación positiva entre ambas variables.

Se concluyó que la seguridad social no tiene una influencia directa y significativa en el nivel de satisfacción de los trabajadores. Los coeficientes de correlación, particularmente el bajo valor de 0.061, indican una relación débil entre la seguridad social y la satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Mejorar las políticas de bienestar laboral mediante la implementación de programas más completos que aborden aspectos emocionales, físicos y sociales de los empleados. Esto podría incluir la introducción de servicios de asesoramiento o coaching, así como la ampliación de beneficios que promuevan un equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Establecer un plan integral de seguridad y salud ocupacional que no solo cumpla con los requisitos legales, sino que también fomente una cultura de prevención y bienestar. Esto implica realizar evaluaciones periódicas de riesgos, ofrecer capacitación continua en materia de seguridad y salud, y proporcionar recursos adecuados para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable.

Evaluar y mejorar los programas de seguridad social para garantizar que cubran las necesidades actuales de los empleados. Esto podría incluir la ampliación de beneficios como planes de pensiones, seguros médicos complementarios o programas de ayuda económica en casos de emergencia.

Potenciar los programas de capacitación y desarrollo profesional ofreciendo oportunidades de aprendizaje personalizado y relevante para las funciones de cada empleado.

Promover la importancia del bienestar físico y mental a través de la participación en actividades recreativas y deportivas. Se podrían organizar eventos deportivos regulares, proporcionar acceso a instalaciones deportivas cercanas o subsidiar la membresía en gimnasios locales.

Reforzar los programas de reconocimiento mediante la implementación de sistemas de reconocimiento continuo y personalizado. Esto podría incluir la celebración de logros individuales y de equipo en reuniones regulares, la entrega de premios o incentivos tangibles, y el reconocimiento público del desempeño destacado de los empleados.

VIII. REFERENCIAS

- Alarcón, Pachamango, (2016) *Factores de Satisfacción Laboral y desempeño de los trabajadores del sector metalmecánica en Trujillo*. Tesis Pos Grado, Universidad Privada del Norte.
- Calderón G. et.al, (2003). *Cultura Organizacional y Bienestar Laboral*. Cuadernos de Administración. Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.
- Colvin, M. & Rutland, F. (2008). Is Maslow's Hierarchy of Needs a Valid Model of Motivation. Louisiana Tech University. Documento en línea recuperado 15 abril de 2011 de <http://www.business.latech.edu/>
- Chiang, et.al (2008) *Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos*. Revista Universum Talca, N° 23 Vol.2. cielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-23762008000200004.
- Chiavenato, I (2009), *Administración de Recursos Humanos*. Quinta Edición. Editorial Mc.Graw Hill.
- Comisión Económica Para América Latina Y El Caribe – CEPAL (2002). *Las políticas sociales en la perspectiva de los derechos y la justicia*. Colombia. Reunión de expertos: el impacto de la reforma de pensiones en Colombia sobre la equidad de género.
- COTLER, Julio (1994). *Política y sociedad en el Perú*. Perú. IEP ediciones
- Dávila, R., Agüero, E. (2021) *Motivación laboral en el desempeño del empleado, en las organizaciones de la ciudad de Lima*. Visión Gerencial, Año 20, N° 2, julio-diciembre 2021, p.219-232. 17259-21921934773-1-SM.pdf
- Di Virgilio y Solano, (2012) *Monitoreo y Evaluación de políticas, programas y proyectos*

sociales. UNICEF-CIPPEC. 1ª. Edición, Buenos Aires. content/uploads/2017/03/1415.pdf

González y Martínez (2020) *Incidencia De Las Políticas De Bienestar Social En La Deserción Del Talento Humano En Las Empresas Distribuidoras De Productos Y Servicios De Una Empresa Del Sector De Telecomunicaciones en La Ciudad De Barrancabermeja*. MBA, School of Management, CORE.Bucaramanga, Colombia.

Gutiérrez et.al. (2017). *Formulación, implementación y evaluación de políticas públicas desde los enfoques, fines y funciones del Estado*. Revista CES Derecho, (8),2, 333-351

Mayo, E. (1949). Hawthorne and the western electric company. Public Administration: Concepts and Cases, 149-158.

Madero, (2019). *Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores*. Acta Universitaria Online 20071. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0188-62662019000100194&script=sci_abstract

Mejía, (2018). *Política de Bienestar Social y laboral y su impacto en el clima organizacional en la empresa del grupo Scharff*. S.A. Callao, 2015-2016.

Mora, (2017) *El Impacto de los programas sociales focalizados sobre el bienestar económico subjetivo de los hogares rurales en el Perú 2012-2015*. Tesis para obtener el Grado de Magister en Economía. Universidad Católica del Perú. [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/MORA_RUIZ_CESAR_DAVID_IMPACTO%20\(5\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/MORA_RUIZ_CESAR_DAVID_IMPACTO%20(5).pdf)

Ospina Rave, B. E., Sandoval, J. D., Aristizábal Botero, C. A., & Ramírez Gómez, M. C. (2005). *La escala de Likert en la valoración de los conocimientos y las actitudes de los*

profesionales de enfermería en el cuidado de la salud. Antioquia, 2003. Investigación y Educación en Enfermería, XXIII(1), 14-29.

Rodríguez D. (2016), “*Bienestar en el trabajo y Satisfacción Laboral*”. *Tesis para obtener el grado de Licenciada en Trabajo Social*. Universidad de La Laguna – España.

Salazar L, Ospina Y, (2019) *Satisfacción laboral y desempeño*. Vol.6.N°1 Pontificia Universidad Bolivariana.

Samaniego N. (2002), *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina*, División de Desarrollo Económico, Santiago de Chile.

Usugá E., Pelaéz M, (2017) *El Significado Del Bienestar Social Laboral Para Los Empleados Del Icbf Centro Zonal Nororiental De Antioquia*. 2012-2015

Velázquez A, Rey N. (1999) *Metodología de la Investigación científica*. Editorial San Marcos, Lima.

IX. ANEXOS

9.1. Matriz de consistencia

Problema general	Objetivo general	Marco Teórico	Hipótesis general	Metodología	Población y muestra
- ¿De qué manera las políticas de bienestar laboral influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023?	Determinar de qué manera las políticas de bienestar laboral influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023.	2.1. Bases teóricas sobre el tema de investigación 2.2. Políticas de Bienestar social laboral. 2.3. Componentes de las Políticas de Bienestar Social Laboral. 2.3.1. Antecedentes de las Políticas de Bienestar Social Laboral en el Perú. 2.3.2 Marco Legal 2.3.3 Rol del Trabajador social dentro del Marco del bienestar social laboral	Las políticas de bienestar laboral influyen significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.	Investigación de tipo aplicada Descriptiva correlacional Diseño no experimental, transversal Instrumentos Encuesta - Cuestionario - Escala de Likert.	Población y muestra: Población de 700 trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC Muestra Conformada por 249 trabajadores, teniendo en cuenta el muestreo probabilístico estratificado proporcional.

		2.4 Marco Normativo. 2.4.1 Definicion es del concepto de satisfacci3n laboral 2.4.2 Teor3a de las Expectativa. 2.4.3 Teor3a de Maslow 2.4.4 Teor3a de Herzberg-Teor3a de la motivaci3n			
--	--	---	--	--	--

Problemas específicos ¿De qué manera la seguridad y salud ocupacional influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023? ¿De qué manera la seguridad social influye en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023? ¿De qué manera la capacitación y desarrollo profesional influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023? ¿De qué manera la recreación y deporte influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023?	Objetivos específicos - Establecer de qué manera la seguridad y salud ocupacional influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023. - Identificar de qué manera la seguridad social influye en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023. - Establecer de qué manera la capacitación y desarrollo profesional influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023 - Identificar de qué manera la recreación y deporte influyen en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023. - Establecer de qué manera el	2.4.5 Aspectos coincidentes entre las Teorías de Maslow y Teoría de Herzberg. 2.4.6 Las Políticas sociales laborales - satisfacción laboral- desempeño	Hipótesis específicas - La seguridad y salud ocupacional influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023. - La seguridad social influye de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023. - La capacitación y desarrollo profesional influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023. - La recreación y deporte influyen de manera directa y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023. - El reconocimiento influye de manera directa	Variables e Indicadores: Políticas de bienestar social laboral Dimensiones: - Seguridad y Salud Ocupacional - Seguridad Social - Capacitación y Desarrollo Personal - Recreación y Deporte - Reconocimiento y los incentivos Satisfacción laboral Dimensiones: - Incentivos monetarios - Incentivos no monetarios	
---	---	--	--	---	--

¿De qué manera el reconocimiento influye en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023?	reconocimiento influye en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima 2023.		y significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores de la empresa VSI Industrial SAC, Lima, 2023.		
---	---	--	--	--	--

9.2. CUESTIONARIO

POLITICAS DE BIENESTAR LABORAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA VSI INDUSTRIAL SAC, 2023.

Con este cuestionario se pretende evaluar el bienestar laboral de los colaboradores que pertenecen a la empresa. El cuestionario es anónimo y la información que nos ofrezca se utilizará únicamente con fines de investigación académicos.

Le agradecemos que conteste con la mayor sinceridad posible y evite dejar respuestas en blanco.

1 GENERO

Femenino

Masculino

2 TIPO DE TRABAJADOR

Empleado

Obrero

3 PLANTA

Sanitarios

Griferías

Innova

BIENESTAR SOCIAL LABORAL

SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

	Actualmente en mi trabajo:	Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4	Realizan campañas de salud preventiva (Vacunación, evaluación de enfermedades preexistentes, salud visual, salud dental)				
5	Participo en las campañas de salud (Vacunación, evaluación de enfermedades preexistentes, salud visual, salud dental)				
6	Tengo conocimiento de las normas de seguridad que debo cumplir dentro de las instalaciones de VSI				
7	Cumplo con el uso adecuado de los implementos de seguridad				
8	Me renuevan mis EPPS en caso de desgaste o pérdida				
9	Me siento seguro en mi lugar de trabajo				

1 0	He visto un cambio significativo positivo en la calidad de mi ambiente laboral				
--------	--	--	--	--	--

1

1 Tengo conocimiento que existe el área UMO- Unidad Médico Ocupacional y SSOMA

Si

No

SEGURIDAD SOCIAL

Actualmente en mi trabajo:		SI	NO
1 2	Tengo a todos mis derechohabientes asegurados		
1 3	Se me ha brindado los formatos correspondientes a VIDA LEY		
1 4	He cumplido con entregar los formatos firmado y legalizados que me ha brindado la Trabajadora Social		
1 5	Cuento con SCTR vigente		
1 6	Cuento con acceso al Seguro Social de Salud - Es SALUD		
1 7	Tengo conocimiento de mis aportaciones a la AFP u ONP		
1 8	Me brindan información respecto a mis aportaciones y obligaciones de acuerdo con ley		
1 9	Tengo conocimiento de las licencias compensables que tengo derecho a goce		

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

En mi trayectoria laboral, ha incrementado:		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
2 0	Mi identificación con los valores de la organización				
2 1	Mi rendimiento profesional				
2 2	Mi capacidad de gestión de mi carga de trabajo				
2 3	Mi autoestima profesional				

2 4	La cordialidad en mi ambiente social de trabajo				
2 5	Mi confianza en mi futuro laboral				
2 6	Mi calidad de vida laboral				
2 7	Mi participación en las decisiones de la organización				
2 8	Las capacitaciones para la mejora continua de procesos				
2 9	El nivel de excelencia de mi organización				
3 0	Mis competencias profesionales				
3 1	Mi asistencia a las charlas y capacitaciones educativas				
3 2	Las oportunidades de educación para los trabajadores de VSI a través de los convenios con instituciones educativas				

3 Tengo conocimiento de los convenios educativos que tiene VSI con instituciones como:
 3 SENATI, universidades privadas, centros de idiomas, entre otros.

Si

No

RECREACIÓN Y DEPORTE

Actualmente en mi trabajo		Nun ca	A vece s	Casi siempr e	Siem pre
3 4	Se realiza actividades por los días festivos del calendario				
3 5	Participo de los agasajos que se realizan dentro de la organización por distintas fechas conmemorativas				
3 6	Se realiza actividades deportivas como futbol o vóley				
3 7	Cuento con un periodo de tiempo dentro de mi horario laboral para realizar algún tipo de deporte				
3 8	Existe actividades que permiten la integración entre los trabajadores				
3 9	Participo de los programas y actividades de integración que realizan en la organización				
4 0	VSI realiza actividades en las cuales mi familia puede participar				
4 1	Mi hijo o hija conoce las instalaciones en las cuales laboro				

Actualmente en mi trabajo:		Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4 2	Existe oportunidades de promoción laboral				
4 3	Tengo conocimiento de los programas de reconocimiento laboral como: TRABAJADOR DEL BIMESTRE O TRABAJADOR DEL AÑO				
4 4	He recibido alguna felicitación por mis superiores por resolver de manera inmediata un problema				
4 5	He sido reconocido de manera pública (en mi área o en una reunión general) por alguna labor que realicé				
4 6	Se otorga reconocimientos monetarios por el trabajo				

SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, encontrará una serie de enunciados respecto a su satisfacción con los incentivos percibidos dentro de su centro de labores, agradecemos responda marcando con sinceridad.

4 Estoy satisfecho con la remuneración económica (sueldo) que
7 recibo

	A) Estoy totalmente de acuerdo
	B) Estoy parcialmente de acuerdo
	C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	D) Estoy parcialmente en desacuerdo
	E) Estoy totalmente en desacuerdo

4 Estoy satisfecho con los bonos por cumplimiento (o sobre cumplimiento)
8 que recibo

	A) Estoy totalmente de acuerdo
	B) Estoy parcialmente de acuerdo
	C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	D) Estoy parcialmente en desacuerdo
	E) Estoy totalmente en desacuerdo

4 Considero que mi sueldo es acorde a mis conocimientos y formación
9 académica.

	A) Estoy totalmente de acuerdo
	B) Estoy parcialmente de acuerdo
	C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo

	D) Estoy parcialmente en desacuerdo
	E) Estoy totalmente en desacuerdo

5 Considero que la empresa me brinda todas las medidas de seguridad (iluminación, señalización, extintores, etc.) para el cumplimiento de mis actividades

	A) Estoy totalmente de acuerdo
	B) Estoy parcialmente de acuerdo
	C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	D) Estoy parcialmente en desacuerdo
	E) Estoy totalmente en desacuerdo

5 Considero que la empresa me brinda las medidas ergonómicas (silla, escritorio, ventilación, etc.) necesarias para el cumplimiento de mis actividades

	A) Estoy totalmente de acuerdo
	B) Estoy parcialmente de acuerdo
	C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	D) Estoy parcialmente en desacuerdo
	E) Estoy totalmente en desacuerdo

5 En mi centro de labores me brindan las confianza y facilidades para ausentarme por motivos personales y/o médicos.

	A) Estoy totalmente de acuerdo
	B) Estoy parcialmente de acuerdo
	C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	D) Estoy parcialmente en desacuerdo
	E) Estoy totalmente en desacuerdo

5 En mi centro de labores se realizan actividades en las que se incluyen o consideran aspectos de mi vida personal (Día del padre, día de la madre, navidad, cumpleaños)

	A) Estoy totalmente de acuerdo
	B) Estoy parcialmente de acuerdo
	C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	D) Estoy parcialmente en desacuerdo
	E) Estoy totalmente en desacuerdo

5 En mi centro de labores siento que tengo la libertad para opinar, proponer y realizar ideas tanto para mis actividades como las del área/empresa

	A) Estoy totalmente de acuerdo
	B) Estoy parcialmente de acuerdo

	C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	D) Estoy parcialmente en desacuerdo
	E) Estoy totalmente en desacuerdo

5 Siento que tengo la libertad y facilidad para entablar relaciones o interactuar con mis
5 compañeros de trabajo y superiores

	A) Estoy totalmente de acuerdo
	B) Estoy parcialmente de acuerdo
	C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	D) Estoy parcialmente en desacuerdo
	E) Estoy totalmente en desacuerdo

5 Estoy satisfecho con los reconocimientos explícitos/públicos por mi buen
6 desempeño o logro

	A) Estoy totalmente de acuerdo
	B) Estoy parcialmente de acuerdo
	C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	D) Estoy parcialmente en desacuerdo
	E) Estoy totalmente en desacuerdo

5 Estoy satisfecho con las placas, diplomas, reconocimiento de forma personal por mi buen
7 desempeño o logro

	A) Estoy totalmente de acuerdo
	B) Estoy parcialmente de acuerdo
	C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	D) Estoy parcialmente en desacuerdo
	E) Estoy totalmente en desacuerdo

5 Estoy satisfecho con las oportunidades de mejora (cursos, talleres de formación,
8 facilidades para formación) que me brinda la empresa para mi desarrollo profesional

	A) Estoy totalmente de acuerdo
	B) Estoy parcialmente de acuerdo
	C) Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	D) Estoy parcialmente en desacuerdo