

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS ECONOMICAS
CARRERA PROFESIONAL DE LICENCIA ADMINISTRATIVO**



TESIS:

**EL TRABAJO NOCTURNO PERMANENTE Y EL NIVEL DEL DESEMPEÑO
LABORAL EN LA EMPRESA TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C.
CHINCHACHINCHA**

PRESENTADO POR

- **BACH. ALMEYDA SARA VIA, Jessica Beatriz.**
- **BACH. HUASASQUICHE MENESES, Lizet Melchorita.**
 - **BACH. PAZO PAZO, Katherine Valeria.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

NOVIEMBRE – 2016

CHINCHA - PERÚ

Dedicatoria:

En primer lugar este trabajo está dedicado a Dios por habernos permitido llegar a su culminación y por darnos la salud para lograr nuestros objetivos académicos, además por su infinita bondad y amor, para con nosotras.

A nuestros padres por ser el pilar fundamental en todo lo que somos, en toda nuestra educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente constante a través del tiempo.

Agradecimiento

En primer lugar, damos gracias a Dios por permitirnos haber vivido una maravillosa experiencia dentro de la universidad, gracias a cada maestro que formó parte de este proceso integral de formación.

Finalmente, agradecemos a quienes lean este apartado y nuestra tesis, por permitirnos compartir nuestras experiencias investigaciones y

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas de la Resolución N° 838-2016-D/FCAyCE de la Facultad de Ciencias Administrativas y Ciencias Económicas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, para optar el título profesional bajo la modalidad CICLO TESIS, presentamos nuestra investigación denominada: “EL TRABAJO NOCTURNO PERMANENTE Y EL NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL EN LA EMPRESA TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. CHINCHA”. Investigación en la que se determinó la influencia de la jornada del trabajo nocturno permanente en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY, Chincha año 2016.

Por lo que, señores miembros del Jurado, esperamos que esta investigación merezca vuestra aprobación.

Atentamente,

Las Autoras.

ÍNDICE

Dedicatoria

Agradecimiento

Resumen

Abstract

Presentación

Capítulo I: Planteamiento del problema

1.1.	Situación problemática	12
1.2.	Problema de investigación	13
1.2.1.	Problema principal	13
1.2.2.	Problemas específicos	14
1.3.	Justificación	14
1.3.1.	Justificación teórica	14
1.3.2.	Justificación práctica	15
1.4.	Objetivos	15
1.4.1.	Objetivos generales	15
1.4.2.	Objetivos específicos	15

Capítulo II: Marco teórico de la investigación

2.1.	Antecedentes de la investigación	16
2.1.1.	Antecedentes internacionales	16
2.1.2.	Antecedentes nacionales	18
2.2.	Bases teóricas	19
2.2.1.	Trabajo nocturno permanente	19
2.2.1.1.	Teorías del trabajo	21
2.2.1.2.	Dimensión de trabajo nocturno	22
A.	Bienestar social	22
B.	Bienestar de salud	22
C.	Bienestar familiar	23
2.2.1.3.	Horarios y turnos de trabajo	24

2.2.2.	Desempeño laboral	25
2.2.2.1.	Teorías del desempeño laboral	26
A.	Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow	26
B.	Teoría de la motivación e higiene de Herberg	27
C.	Teoría de las necesidades de Mc Cleslland	28
D.	Teoría de X e Y de Douglas Mc Gregor	29
E.	La teoría de la productividad marginal	30
2.2.2.2.	Dimensiones del desempeño laboral	31
A.	Motivación	31
B.	Productividad	33
C.	Liderazgo	33
2.2.2.3.	Tipos de desempeño laboral	34
A.	Desempeño intrínseco	34
B.	Desempeño extrínseco	34
2.3.	Glosario	36
2.4.	Marco legal	39

Capítulo III: Hipótesis y variables

3.1.	Hipótesis general	41
3.2.	Hipótesis específica	41
3.3.	Variables e indicadores	41
3.4.	Operacionalización de las variables	42
3.5.	Matriz de Coherencia (Anexo 01)	42

Capítulo IV: Metodología de la investigación

4.1.	Tipo de investigación	43
4.1.1.	Tipo	43
4.1.2.	Niveles	43
4.2.	Diseño de la investigación	43
4.3.	Unidad de análisis	44
4.4.	Población de estudio	44
4.5.	Tamaño y selección de muestra	45
4.6.	Técnicas y métodos de recolección de datos	46

4.6.1.	Métodos	46
4.6.2.	Técnicas	47
4.7.	Técnicas de procesamientos, análisis e Interpretación de la información	47
4.7.1.	Instrumentos	48
4.7.2.	Procesamiento e interpretación de la información	50

Capítulo V: Presentación de resultados

5.1.	Análisis e interpretación de resultados	51
5.2.	Prueba de hipótesis	80
5.3.	Presentación de resultados	83

Conclusiones

Recomendaciones

Fuentes de información

ANEXOS:

01- Matriz de coherencia

02-Cuestionarios

03- Carta de autorización a la empresa

RESUMEN

La investigación es de tipo descriptivo-correlacional con un diseño no experimental que buscó determinar la influencia de la jornada del trabajo nocturno permanente sobre el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. CHINCHA, año 2015.

La muestra es probabilística. Se utilizó una encuesta de elaboración propia como instrumento de evaluación, la cual fue aplicada a 128 trabajadores de la empresa en mención. Para la variable 1, "Jornada de trabajo nocturno permanente", se tienen en cuenta tres dimensiones: bienestar social, bienestar familiar y bienestar de salud. Y para la variable 2, "Nivel de desempeño laboral" se tienen en cuenta tres dimensiones: motivación, productividad y liderazgo. Al correlacionar los datos se hallaron los siguientes resultados: existe una correlación estadística positiva significativa entre jornada de trabajo nocturno permanente y el nivel de desempeño laboral ($p < 0.05$; $r = 0,072$)

De igual forma se halló correlación positiva significativa entre bienestar social y desempeño laboral ($p < 0.05$; $r = 0,046$)

De igual forma se halló correlación positiva significativa entre bienestar familiar y desempeño laboral ($p < 0.05$; $r = 0,064$)

De igual forma se halló correlación positiva significativa entre bienestar de salud y desempeño laboral ($p > 0.05$; $r = 0,066$)

Por lo tanto se concluye que existe influencia entre jornada de trabajo nocturno permanente y el nivel de desempeño laboral

Palabras claves

Jornada de trabajo nocturno, desempeño laboral.

PRESENTACIÓN

Existe una tendencia general, fundamentalmente en el Sector Textil, consistente que se trabaje mayoritariamente en horario de corrido; es decir, que existe la necesidad de desarrollar actividades laborales no solo en el turno día, sino también, en horarios nocturnos y de forma permanente. La jornada del trabajo nocturno permanente es un aspecto de gran relevancia para la generalizada de las empresas con el fin de que día a día se mejore la eficacia productiva.

En esta investigación se presenta un estudio realizado sobre la población textil sometida a sistemas de trabajo nocturno permanente a fin de valorar la influencia del mismo sobre su desempeño laboral. En donde se observa claramente que temas como salud, relaciones familiares y sociales juegan un papel importante en el desempeño laboral de los trabajadores de las empresas como es en este caso el de textil. Este estudio se realizará en la empresa Textile Sourcing Company S.A C. Chíncha, durante el periodo comprendido en el año 2015 y está centrado en aproximadamente 192 personas en el Área de Producción, de la que 128 trabajadores constituyen la muestra. El presente estudio cuantitativo tratará de aportar evidencia empírica, por medio del método Descriptivo Correlacional, se tomará una muestra representativa de trabajadores para estudiar diversas variables relativas a este tipo de horario de trabajo y a la par, se analizará la influencia directa en el desempeño laboral. Principalmente se pretende determinar la influencia en el desempeño laboral actual de los trabajadores de la empresa Textile Sourcing Company S.A.C. Chíncha, año 2015, que trabajan en la jornada nocturna permanente y analizar la influencia del horario de trabajo en el desempeño laboral.

INTRODUCCIÓN

El organismo de los seres humanos está preparado para trabajar de día y descansar de noche, pero sucede que al laborar en horario nocturno disminuyen las aptitudes físicas y mentales de la persona; por ello, mantenerse despiertos y realizando una actividad que requiere concentración supone un mayor esfuerzo del que necesitarían durante el día para hacer la misma tarea. Este “desgaste extra” tiene efectos directos sobre su desempeño a la hora de realizar sus labores dentro de la organización.

Esta situación, que por lo general se presenta en las empresas manufactureras y prestadoras de servicios, trae consigo consecuencias negativas para la productividad, efectos en el bienestar social, familiar y en la salud de los trabajadores, por lo cual es motivo de preocupación para las directivas de las organizaciones, que al buscar unas mejores condiciones de trabajo, así como en el aumento del rendimiento, están interesadas en encontrar la solución a este problema.

El nivel de desempeño laboral sometida en horario nocturno, influye en la motivación, productividad y liderazgo, especialmente cuando el trabajo se realiza de forma permanente, ya que el trabajo nocturno tiene repercusión laboral, familiar, y principalmente en la salud.

La presente tesis tiene por objetivo determinar la influencia del trabajo nocturno permanente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textile Sourcing Company S.A. C. Chíncha. Dentro de este tema se contempla el bienestar social, la afectación de sus relaciones familiares y una serie de consecuencias directas y negativas para la salud del trabajador. Este trabajo presenta los siguientes capítulos:

En el Capítulo I se efectúa el planteamiento de la situación problemática, en donde se especifica que las variables utilizadas son de gran importancia debido a la época de globalización a la que estamos sometidos, el problema de investigación general, así como los problemas específicos, los objetivos que tenemos para con esta investigación tanto generales como específicos.

En el Capítulo II se expone el marco teórico de la investigación, antecedentes de la investigación nacionales e internacionales, bases teóricas del trabajo nocturno permanente, conceptos básicos, así como sus dimensiones de bienestar social, bienestar familiar y bienestar de salud, bases teóricas del desempeño laboral, conceptos básicos así como sus dimensiones en donde encontramos motivación, productividad y liderazgo.

En el Capítulo III se aborda los conceptos de hipótesis generales y específicas, identificación de las variables, operacionalización de las variables y la matriz de consistencia.

En el Capítulo IV se desarrolla la metodología de la investigación, definiendo el tipo de investigación, el diseño de la investigación, la unidad de análisis, población de estudio, el tamaño y selección de muestra, las técnicas de recolección de datos, las técnicas de procesamiento, y el análisis e interpretación de la información.

En el Capítulo V, se expone la presentación e interpretación de resultados, la prueba de hipótesis y la presentación de resultados.

Finalmente se brindan las conclusiones y recomendaciones fruto de la investigación, así como la bibliografía consultada y algunos anexos que se consideraron de vital importancia.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

La sociedad actual, que funciona las veinticuatro horas del día, obliga a las organizaciones y en consecuencia a sus empleados, a someterse a horarios de trabajo que van en contra del ritmo natural de la vida. El trabajo nocturno, fuera de las horas habituales de día, es una práctica que cobra importancia ya que son muchas las implicaciones que tiene directamente en la salud física y mental de quienes lo realizan y que se ve reflejado en su desempeño dentro de la organización donde laboran.

En este trabajo se presenta un estudio a ser realizado sobre la población de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. CHINCHA sometida a sistemas de trabajo nocturnos permanentemente, a fin de valorar la influencia del mismo sobre su nivel de rendimiento en su desempeño laboral.

Observamos que el hecho de realizar trabajos de forma permanente en el turno noche, puede ocasionar situaciones poco favorables para el trabajador en relación a su entorno. Sabemos, hoy en día, que no contar con un entorno de amistades puede implicar un grado de aislamiento y provocar, a su vez, un descenso de su ánimo, si a esto le sumamos que la persona se encuentra obligada a alterar su tiempo, puesto que su jornada laboral se realiza en el turno noche, puede traer consecuencias con su entorno y que afecten directamente en su desempeño.

El entorno familiar es aun, mucho más perjudicado por este sistema de trabajo, puesto que el horario de vida se ve totalmente alterado en relación al tiempo que se tiene que pasar con la familia e interactuar con ellos; al tiempo que debe dedicar a las labores del hogar; al rol que cada persona tiene dentro de su familia, y sobre todo a la estabilidad que se debe tener con la pareja.

Y no debemos dejar pasar por alto que la jornada de trabajo nocturno también influye sobre el bienestar de salud de cada trabajador. Estamos conscientes de que este sistema de trabajo altera completamente el ciclo de sueño de la persona, y para poder lograr mantenerse activo durante su jornada de trabajo, algunas de ellas, optan por ingerir algún tipo de estimulante farmacológico, sin tomar conciencia de que a largo plazo, estas acciones pueden ocasionar algún tipo de enfermedad en su organismo.

Es por ello que realizamos la presente investigación porque consideramos que es un tema de gran importancia para los diferentes actores involucrados: el trabajador, quien tiene el derecho y el deber de conocer los riesgos los que se expone con el trabajo nocturno; y la empresa, para poder conocer el impacto en el ambiente de trabajo y a la vez el desempeño de sus trabajadores en este sistema de trabajo nocturno permanente.

Las necesidades de cada uno de estos actores, motiva la realización de este trabajo y la ampliación del conocimiento sobre el tema, ya que, además hasta la actualidad, no existen investigaciones realizadas anteriormente, enfocadas a este tema en nuestra provincia de Chincha.

1.2 Problema de investigación

En la presente investigación hemos delimitado los siguientes problemas:

1.2.1 Problema principal

¿De qué manera la jornada permanente de trabajo nocturno influye en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chincha, año 2015?

1.2.2 Problemas específicos

¿De qué manera influye el bienestar social en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chíncha, año 2015?

¿De qué manera influye el bienestar familiar en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chíncha, año 2015?

¿De qué manera influye el bienestar de salud en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores en la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chíncha, año 2015?

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica

Este estudio posee relevancia social dado que hoy en día gran porcentaje de operarios que se someten a este tipo de trabajo por cualquier tipo de necesidad. Como respuesta a ello, diferentes sectores de la economía, entre los que se encuentra el sector salud, manufactura, servicios, seguridad, entre otros, cuentan con sistemas de trabajo por turnos. “La población laboral que trabaja a turnos o en trabajo nocturno en los países industrializados tiende a aumentar progresivamente desde los últimos 30 años. Las causas de naturaleza técnica, económica y social que determinan este fenómeno no parecen modificables a corto plazo. Este tipo de trabajo conlleva unos riesgos para la salud, el bienestar social y familiar.

Tal como lo expuso la Dra. Pilar Cuartero en la “XI Reunión Anual de la Asociación Ibérica de Patología del Sueño (AIPS)” celebrada entre el 2 y 4 de mayo del 2002, en su ponencia “Incidencia del mal descanso en el mundo laboral”:

1.3.2 Justificación práctica

La investigación a realizar es conveniente porque nos servirá para descubrir y analizar la influencia que tiene el trabajo nocturno permanente en el nivel del desempeño laboral. Nos ayudará a descubrir si realmente influye directamente el tener que trabajar en jornadas nocturnas permanente y de esa manera los encargados del personal tengan a bien tener en cuenta los resultados de esta investigación para favorecer el nivel de desempeño de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. Chincha

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la influencia de la jornada permanente del trabajo nocturno en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY, Chincha año 2015.

1.4.2 Objetivos específicos

Establecer la influencia del bienestar social en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chincha, año 2015.

Establecer la influencia del bienestar familiar en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chincha, año 2015.

Establecer la influencia en el bienestar de salud en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chincha, año 2015.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Antecedentes de la Investigación

Se presentan los antecedentes internacionales y nacionales relacionados a los tópicos de estudio:

2.1.1 Antecedentes internacionales

Vera, G. (2013) en su tesis titulada. *“Influencia de los turnos de Trabajo en el rendimiento laboral de los operarios de la planta Guayas Unilever Andina Ecuador S.A. – Guayaquil Universidad de Guayaquil Facultad de Ciencias Psicológicas – Ecuador,”* tuvo como objetivo determinar la influencia de los turnos de trabajo en el rendimiento laboral de los operarios de la planta Guayas Unilever Andina Ecuador S.A. en la ciudad de Guayaquil. Es una investigación cualitativa puesto que indagaron y describieron la influencia de la turnicidad en el rendimiento laboral. Buscaron las razones de los diferentes aspectos del trabajo a turnos que inciden en la vida laboral de los operarios de la Planta de detergentes de Unilever Andina Ecuador S.A. Tiene un diseño no experimental transversal descriptivo, ya que su propósito es hacer conocer e indagar en un momento específico la situación que se desencadena en la influencia del trabajo a turnos en el rendimiento laboral de los operarios de la planta de detergentes “Guayas” de la Empresa Unilever Andina Ecuador S.A. en la ciudad de Guayaquil. La población está determinada por 150 empleados de la planta de elaboración de detergentes de Unilever Andina Ecuador S.A. en la ciudad de Guayaquil, de los cuales 35 empleados constituye su muestra. En este caso se empleó el cuestionario SSI (Standard Shiftwork Index) cuyo objetivo es conocer algunos aspectos relacionados con el trabajo nocturno. Del mismo modo, ayuda a identificar y reducir los problemas experimentados por los propios trabajadores. La segunda técnica empleada es la entrevista no estructurada a la gerente de recursos humanos de la planta de detergentes de Unilever. Se realizó por medio de

preguntas abiertas, en el ambiente natural de trabajo y una respuesta fue llevando a otra pregunta sin necesidad de tener un guión estructurado. Debido a la variedad y complejidad de los problemas que se pueden generar al someterse a un sistema de trabajos por turnos, se deben adoptar medidas para contrarrestar los efectos adversos y mejorar la situación de los que llevan a cabo las tareas laborales en tales circunstancias. Se dedujo que en Unilever Andina Ecuador S.A., los operarios de la planta de detergente que se someten a trabajos por turnos según lo que se vio reflejando en el cuestionario, frecuentemente sufren de insomnio, enfermedades, desmotivación, bajo rendimiento laboral, etc.

Sánchez, J. (2009) en su investigación *“Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores”*, Facultad de Psicología Universidad de las Islas Baleares, tuvo como objetivo determinar el impacto de la nocturnidad permanente y de la rotación de turnos sobre una medida multidimensional del bienestar, sobre la satisfacción familiar y sobre el rendimiento perceptivo-visual, con independencia del diseño de los calendarios de trabajo aplicados en su caso. Para ello, estudió varias muestras formadas por trabajadores procedentes de diversos colectivos profesionales, y que desarrollan su actividad laboral en una de las tres posibles modalidades de turnos (diurno, nocturno permanente y rotativo), cada uno de ellos representativo de una condición laboral diferencial. En esta investigación se ha empleado un diseño selectivo o de encuestas, *expost-facto* de grupo único. Este tipo de diseño es uno de los más frecuentes en las investigaciones sociales, y se centra en la comparación de grupos, procurando el control de ciertas variables mediante la preparación de grupos homogéneos en función de una o varias variables demográficas. Se han aplicado los resultados de las pruebas estadísticas exactas, cuando fue posible realizarlas con el equipo informático disponible, empleándose en caso contrario su estimación mediante la simulación Monte Carlo (con un nivel de confianza del 95% y un total de 100,000 muestras extraídas para cada una de las simulaciones realizadas). En esta investigación han participado 197 trabajadores fijos (88 mujeres y 109 hombres). Los instrumentos aplicados son la escala de bienestar psicológico (Sánchez-Cánovas, 1998), la escala de

satisfacción familiar por adjetivos (Barraca y López-Yarto, 1997), la escala compuesta (Smith, 1989; Díaz Ramiro, 1999), el test de formas idénticas (Thurstone, 1986), y un cuestionario propio de 23 preguntas para el estudio de las diversas variables. La principal conclusión de este amplio estudio es la constatación de los negativos efectos en los trabajadores de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos, sobre todo de esta última condición laboral, quedando en clara desventaja frente al turno diurno permanente, sin duda el menos problemático.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Sánchez, A. (2013). Su tesis *“Desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I Huacho-Perú”*, tuvo como objetivo general evaluar el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería Química y Metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, durante el semestre 2013-I. Por ser un estudio descriptivo dicho trabajo de investigación no presentó hipótesis, se evaluaron cinco aspectos de la variable desempeño laboral docente, dominio tecnológico, dominio científico, responsabilidad en el desempeño de sus funciones, relaciones interpersonales y formación en valores éticos. Es un estudio de tipo observacional, transversal, prospectivo y descriptivo, el diseño de investigación utilizado fue el de no experimental ya que no existe manipulación activa de alguna variable, transaccional (en el tiempo) y descriptivo. Para la medición de la variable se utilizó la técnica de la encuesta, teniendo como instrumento un cuestionario diseñado para los estudiantes, integrado por 38 ítems que permitió medir los cinco aspectos anteriormente mencionados de la variable, por medio de una escala tipo Likert. El procesamiento estadístico de los datos se realizó por medio de la aplicación del paquete estadístico SPSS en su versión 19. Se trabajó con una muestra de 100 estudiantes que evaluaron el desempeño de 26 docentes de la facultad, ambas muestras elegidas aleatoriamente concluyendo que los docentes presentan una tendencia positiva en su desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Trabajo nocturno permanente

El concepto de trabajo ha sido abordado desde diferentes perspectivas.

Janneth (2007) nos refiere que Weber, M. (1864) afirma que "el trabajo es la forma en que el hombre puede lograr la salvación de su alma. Para alcanzar la salvación, el hombre debe dedicar su vida al trabajo fuerte, de esta forma obtendrá aquello que necesita para satisfacer sus necesidades y las de su descendencia" (pág. 30).

Engels, F. (1828) en su teoría afirma que "el trabajo ha propiciado el desarrollo del hombre, la ejecución de diversas actividades que satisfacen sus necesidades, es el medio por el cual este crece, se hace cada vez más humano, perfecciona sus facultades y habilidades, transforma su medio, y permite la evolución de la sociedad". (pág. 21)

Marx, C. (1883) plantea que: "el trabajo construye al hombre, le da sentido a su vida, pero tal como es concebido por la sociedad moderna, el trabajo enajena al hombre, lo despoja de su ser y evita su desarrollo". (pág. 12)

Estos y otros autores, han planteado diferentes teorías acerca del papel del trabajo en la vida del hombre, en donde nos explican claramente que el trabajo constituye parte indispensable de la vida del hombre puesto que ayuda en su desarrollo como ser humano.

Definiendo el trabajo nocturno encontramos los siguientes teóricos:

Salabert, E., nos dice que "hay estudios que demuestran que trabajar (de forma permanente, o rotatoria) en turno de noche tiene consecuencias adversas sobre la salud de las personas, especialmente si el trabajador tiene este turno durante mucho tiempo" (pág. 79)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015) estima que “un trabajador envejecerá prematuramente cinco años por cada 15 años que permanezca en horario de trabajo nocturno. Aunque los problemas de salud no se empiecen a manifestar hasta después de cinco o diez años de trabajo nocturno, la disminución del rendimiento del trabajador a consecuencia de la fatiga acumulada por la inadaptación al horario, es mucho más fácil de detectar” (pág. 02).

Según el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo Perú, (MTPE, 2016) “Se entiende por jornada nocturna al tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m. en los centros de trabajo en que las labores se realizan por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, estos deberán, en lo posible, ser rotativos” tomado de (pág. 03).

MTPE, 2016 afirma que “el trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de esta. Cuando la jornada es cumplida en horario diurno y nocturno, la sobretasa se aplicará en forma proporcional al tiempo laborado en horario nocturno. A la fecha la remuneración mínima de un trabajador que labora en jornada nocturna (10.00 pm a 6.00 am) es de S/. 1,012.50 nuevos soles, es decir una remuneración mínima vital más al 35%” (pág. 4)

Entendemos, que trabajo nocturno es aquel que se realiza entre las 10:00pm y 6:00 am con una remuneración excedida por el 35% más, en caso el trabajador esté con el sueldo mínimo decretado por ley.

2.2.1.1 Teorías del trabajo

Hegel, G (2009). “Todo desarrollo es dialéctico, la negación se revela para la superación donde la contradicción queda suprimida siendo el devenir el lugar de toda contradicción. El proceso de trabajo se desarrolla a partir de un rompimiento del que nace la contradicción y la necesidad. En el paso de lo ideal a lo racional se marca el paso del individuo a la sociedad civil; graciaS.A.Cla actividad profesional, se adecua el hombre al trabajo, adecuación que es sumisión y aceptación”. (pág. 244)

Smith, A (2009). “El trabajo como productor de riqueza. Al formular la teoría del valor-trabajo, presenta al trabajo como fuente única del valor de cambio del producto y al trabajador como una mercancía”. (pág. 157)

Proudhon, P (2009). “Considera que, la situación del trabajador en la sociedad parte de un ‘error de cuenta’. El propietario de la compañía se queda con el excedente del valor producido por el trabajo colectivo. Propone la creación de un banco del pueblo, en el que los trabajadores intercambien productos y obtengan créditos, de tal forma que se independicen de la coacción del empresario” (pág. 28)

Marx, C. (2005). “El trabajo es una realidad global, dentro de una dinámica que le es propia a través de las estructuras de la sociedad. El trabajo creador del valor. La fuerza de trabajo está determinada por el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de los medios de subsistencia del trabajador. El tiempo suplementario se destina a crear la plusvalía” (pág. 3)

2.2.1.2 Dimensiones del trabajo nocturno

A. Bienestar social

Dentro de los problemas relacionados al entorno social encontramos la disminución de las oportunidades para participar en actividades grupales de la comunidad (deportiva, institucional, religiosa y festiva).

También se registra una disminución del número de amistades y del tiempo total invertido en las relaciones con las mismas, así como la aparición de determinados problemas asociados a una actividad cotidiana normal.

Como se mencionó, la mayor parte de las áreas o actividades sociales se ven resentidas por las especiales demandas de tiempo, descanso y desarrollo de una actividad laboral nocturna o rotativa. (Monk y Folkard, 1985; Martín, 1989). (Sánchez J. , 2009, pág. 133)

B. Bienestar salud:

Sánchez (2009). “Centrada de manera específica en el estudio del deterioro de las medidas objetivas y subjetivas de la salud, pero desde un punto de vista estrictamente laboral, analizando las negativas influencias de la rotación de turnos y de la nocturnidad permanente en los trabajadores” (pág. 133).

Sánchez J. , (2009) “No obstante, desde un punto de vista médico patológico sólo hay datos concluyentes, por el momento, respecto a algunos trastornos digestivos de diversa importancia, y a los trastornos del sueño asociados a los cambios de turnos” (pág. 133).

C. Bienestar familiar:

Centrada en los inconvenientes y las perturbaciones sufridas por el trabajador en el entorno familiar en el que este se desenvuelve, ocasionadas en nuestro caso por el desempeño laboral en sistemas de rotación de turnos y nocturnidad permanente (Walker, 1985; Wedderburn, 1967; Bauer, 1993; Preston, Rose, Norcliff y Colmes, 2000). (pág. 134).

Dentro de los problemas asociados al entorno Familiar encontramos referente las:

- A. Dificultades encontradas en la organización de las relaciones existentes dentro de la familia con anterioridad y durante al desempeño laboral nocturno o rotativo.
- B. Referentes a las posibles restricciones de las conductas de los demás miembros de la familia para no perturbar el sueño del trabajador nocturno, así como la reducción de las interacciones entre el trabajador y su familia.
- C. Referentes a la negociación entre los miembros de la pareja para repartirse el cuidado de los hijos y la realización de las tareas domésticas.
- D. Referentes a las consecuencias negativas para la estabilidad conyugal.
- E. Referentes a la posible baja satisfacción familiar muchas veces causada por la incompatibilidad de horarios entre los miembros de la familia y/o pareja.

Sánchez, J (2009). “Las variables moduladoras de la relación entre el dominio laboral y el dominio familiar son el género, la edad, el número de hijos a cargo y el tipo de familia, por lo que los individuos que realizan su trabajo en turnos rotativos o con nocturnidad permanente tienen distintas posibilidades de soportar los problemas asociados al turno de trabajo realizado en un momento determinado”. (pág. 134).

2.2.1.3. Horarios y turnos de trabajo

El trabajo a turnos y nocturno puede producir una alteración en el bienestar social, salud y familiar, así como cambios en los hábitos alimentarios.

Sánchez, J. , (2009). “Numerosas investigaciones establecen que los efectos adversos del trabajo por turnos se incrementan con la edad, siendo el grupo crítico de edad más comprometido el comprendido entre los 40 y los 50 años ya que las exigencias del trabajo por turnos es más lenta en trabajadores de la edad madura que en los más jóvenes”. (pág. 135)

Sánchez J, (2009). “El trabajo a turnos puede afectar, además, a otros profesionales (responsables, médico, cocinero, limpieza). Una situación frecuente en los centros pequeños es el de tener que distribuir el trabajo a tiempo parcial entre diferentes centros. Esto hace que el trabajador afectado carezca de un centro estable de trabajo y que gaste tiempo diario (normalmente fuera de su horario de trabajo) en desplazamientos. Esta situación suele darse en profesionales como médicos, psicólogos, trabajadores sociales y fisioterapeutas”. (pág. 136)

Sánchez J. (2009). “Diseñar el horario de trabajo puede ser complicado en algunos puestos en los que se ha de prestar un servicio las 24 horas del día. Para el resto de puestos existen diversas opciones (jornada continua, partida, flexible, etc.). Cada uno de estos horarios tiene sus ventajas y sus inconvenientes”. (pág. 136)

Sánchez J, (2009). “En general, la organización de los turnos debe basarse en la protección de la salud de los trabajadores, debiendo evitarse los horarios muy rígidos y, procurar que, en la medida de lo posible, el trabajador pueda elegir”. (pág. 136)

2.2.2. Desempeño laboral

El concepto de desempeño ha sido abordado desde diferentes perspectivas:

Robbins, L. (2004) plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. (pág. 564)

Chiavenato, I. (2000) dice que el desempeño laboral” es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos” (pág. 359)

Chiavenato, I. (2002) nos dice que el desempeño laboral es la “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”. En tal sentido, el desempeño de las personas es la combinación de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El desempeño define el rendimiento laboral, es decir, la capacidad de una persona para producir, hacer, elaborar, acabar y generar trabajo en menos tiempo, con menor esfuerzo y mejor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. (pág. 236)

Podemos concluir, según las opiniones de los autores mencionados líneas arriba es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo.

2.2.2.1. Teorías del desempeño laboral

A. Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Stephen R. (2005). Esta teoría postula que la motivación de las personas depende de la satisfacción de cinco tipos de necesidades: fisiológicas, de seguridad, de afecto, de estima y de autorrealización. (pág. 370)

Stephen R. (2005). Las necesidades se satisfacen en un orden jerárquico, debido que en tanto la primera necesidad o básica no se ha satisfecho, esta tiene el poder exclusivo de motivar la conducta; sin embargo, al ser lograda, pierde su poder de motivación. (pág. 370)

Stephen R. (2005). De esta forma, un nivel más alto de necesidad se convertirá en un factor de motivación sólo cuando las necesidades que ocupan el nivel inmediato anterior hayan sido cubiertas. (pág. 370)

Maslow, A. (2007) postula que para lograr la motivación del personal será necesario que la organización proporcione las condiciones para satisfacer estas necesidades a través de su trabajo. (pág. 370)

La jerarquía de necesidades incluye cinco necesidades básicas y una de crecimiento que deberán satisfacerse en el siguiente orden:

Necesidades básicas:

Stephen R. (2005) postula las siguientes necesidades:

1. Fisiológicas. Surgen de la naturaleza física del ser humano y son imprescindibles para sobrevivir, como la necesidad de alimento, vestido; éstas se satisfacen mediante los sueldos y prestaciones. (pág. 374)

2. Seguridad. Se refiere a la necesidad de no sentirse amenazado por las circunstancias del medio; incluye estabilidad en el empleo, salud, seguros de vida, higiene y seguridad entre otras. (pág. 377)

3. Afecto, amor, pertenencia. Sentimientos que evidencian por la necesidad de mantener relaciones afectivas con otras personas. Se satisfacen mediante el establecimiento de condiciones que faciliten la interacción y cooperación entre los grupos, por ejemplo: desarrollo de equipos, actividades culturales, deportivas y recreativas. (pág. 377)

4. Estima o reconocimiento. Consideración que implica de ser respetado por los demás y por uno mismo; es la necesidad de reconocimiento al esfuerzo y al trabajo. Se obtiene mediante el diseño de sistemas de recompensa. (pág. 377)

5. Autorrealización. Sentimiento percepción que aparece una vez que se han satisfecho todas las necesidades básicas. Se refieren al deseo de todo ser humano de realizarse a través del desarrollo de sus potencialidades. (pág. 383)

Maslow formuló una jerarquía de las necesidades humanas, y su teoría propone que cuando las necesidades básicas se ven satisfechas los seres humanos van desarrollando necesidades y deseos más altos, ya que depende de los estados del trabajador si puede subir o bajar en la pirámide de las necesidades.

B. Teoría de la motivación e higiene de Herzberg

Mollá, A. (2007). Herzberg determinó que existen dos factores que inciden en la satisfacción en el trabajo, los motivadores o intrínsecos al trabajo tales como el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, y los factores externos o de higiene, que comprenden las políticas de la empresa, sueldo, relación con los superiores y subordinados. (pág. 25)

Frederick Herzberg postula que los factores que intervienen en la motivación y conducta en el trabajo son:

a) De higiene

Son aquellos relacionados con factores como la remuneración, relaciones con otros compañeros, cultura de empresa, etc.

Herzberg, indicaba que las empresas solo se preocupaban de los factores higiénicos para poder obtener empleados satisfechos. Se les incentivaba únicamente con incentivos o premios para que los trabajadores dieran su máximo rendimiento. En su conjunto incentivos externos. También existía la parte negativa por la cual a veces se utilizaban motivaciones negativas o castigos para forzar al empleado a cumplir sus obligaciones sin importar su opinión (pág. 27).

b) De motivación

Como su nombre lo indica, promueven la motivación, incluyen la autorrealización, reconocimiento, responsabilidad y el trabajo mismo. Por ello la satisfacción depende del individuo y no factores solo externos. Factores motivacionales relacionados con sentimientos y el desarrollo personal. (pág. 28)

Frederick insiste que no solo es vital el factor higiénico para conseguir un empleado feliz, sino que la motivación en la carrera profesional de una persona es otro factor vital para poder conseguir ese equilibrio tan difícil de lograr. (pág. 28)

La teoría de Herzberg señala que la motivación está relacionada con la satisfacción, lo cual nos ayuda a medir el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de trabajo nocturno permanente en la empresa Textile Sourcing Company S.A.C. Chincha

C. Teoría de las necesidades de Mc Clelland

Mc Clelland postula que la motivación en el trabajo está en relación con las necesidades de cada persona y el predominio de alguna de estas. Encontró que los grandes realizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones, en las que tengan la responsabilidad personal de brindar soluciones los problemas, situaciones en las que pueden

recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño. Dichas necesidades son tomadas de Barberá, (2008, pág. 15).

a. Necesidad de logro. Se refiere al esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito. (pág. 16).

b. Necesidad de poder. Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es decir se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás. (pág. 16)

c. Necesidad de afiliación. Se refiere al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización. (pág. 16)

En la teoría de Mc Clelland nos dice que la motivación en el trabajo está relacionada con las necesidades del trabajador, lo cual nos ayuda con la investigación.

D. Teoría de “X” e “Y” Douglas McGregor

Mac Gregor desarrolló en “El lado humano de las organizaciones” (1960) las siguientes teorías referentes al estilo de mando de los directivos. (pág. 39)

a. Teoría X

1. El ser humano ordinario siente una repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda.
2. Debido a esta tendencia humana a rehuir del trabajo, la mayor parte de las personas tiene que ser obligada a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y amenazadas con castigos para que desarrollen el esfuerzo adecuado a la realización de los objetivos de la organización.
3. El ser humano común prefiere que lo dirijan, quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición y desea, más que nada, su seguridad. (pag. 20)

b. Teoría Y

1. El desarrollo del esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso. Al ser humano común no le disgusta esencialmente trabajar.
2. El control externo y la amenaza de castigo no son los únicos medios de encauzar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la organización, el hombre debe dirigirse y controlarse a sí mismo en servicio de los objetivos cuya realización se compromete.
3. Se compromete a la realización de los objetivos de la empresa por las compensaciones asociadas con su logro.
4. El ser humano ordinario se habitúa a buscar responsabilidades. La falta de ambición y la insistencia en la seguridad son, generalmente, consecuencias de la misma experiencia y no características esencialmente humanas.
5. La capacidad de desarrollar en grado relativamente alto la imaginación, el ingenio y la capacidad creadora para resolver los problemas de la organización, es característica de grandes sectores de la población.
6. En las condiciones actuales de la vida industrial las potencialidades intelectuales del ser humano están siendo utilizadas sólo en parte. (Gregor, pág. 26)

La teoría X y la teoría Y son dos teorías contrapuestas de dirección, mientras que La teoría X presupone que el trabajador es pesimista, estático, rígido y con aversión innata al trabajo evitándolo si es posible, La teoría Y, por el contrario, se caracteriza por considerar al trabajador como el activo más importante de la empresa.

E. La teoría de la productividad marginal.

Según esta teoría, en la obra de Clark (1899), *The distribución of Wealth*, hoy en día en equilibrio, los factores de producción se remuneran por su productividad marginal, definida como el aumento obtenido en la producción por la utilización de una unidad adicional del factor, manteniendo todos los demás constantes. La productividad marginal del trabajo es entonces el tipo de salario máximo que el empresario consentirá pagar a los obreros que emplea.

“Lo que sabemos —dice Clark, (1899)— es que la productividad marginal del trabajo decrece cuando aumenta el empleo. En efecto, cuando el número de trabajadores aumenta, cada uno de ellos dispone de menor capital y entonces disminuye la eficacia del trabajo. En estas condiciones, la curva decreciente de la productividad marginal, junto con la igualdad entre el tipo de salario y la productividad marginal, es la curva de demanda del factor trabajo en función de su precio”. (pág. 32).

Podemos concluir que todas las teorías tienen un común denominador llamado “el trabajador” y que se centran básicamente en cómo lograr la satisfacción y el mejor desempeño del trabajador, tomando en cuenta factores que influyen directa e indirectamente en su labor dentro de la empresa.

2.2.2.2. Dimensiones del desempeño laboral

Zuluaga (2001). “Los indicadores de desempeño son instrumentos de medición de las principales variables asociadas al cumplimiento de los objetivos, que a su vez constituyen una expresión cualitativa o cuantitativa concreta de lo que se pretende alcanzar con un objetivo específico establecido”. (pág. 25)

A. Motivación

Zuluaga, M. (2001). “La motivación posee componentes cognitivos, afectivos y de conductas. Las preferencias, persistencia y empeño o vigor son evidencias de los procesos motivacionales internos de una persona que se traducen en la responsabilidad, el cumplimiento, la dedicación, el esfuerzo, la

productividad personal frente a la realización de las actividades laborales”. (pág. 28)

Chiavenato (2002) es explícito en este punto, considerando que “el concepto de motivación ‘nivel individual’ conduce al de clima organizacional “nivel de la organización”. (pág. 16)

Zuluaga, M. (2001). Los seres humanos se adaptan todo el tiempo a una gran variedad de situaciones con objeto de satisfacer sus necesidades y mantener su equilibrio emocional. Eso se define como un estado de adaptación. Tal adaptación no solo se refiere a la satisfacción de necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también a las de pertenencia a un grupo social de estima y de autorrealización. (pág. 36)

Zuluaga, M. (2001). La frustración de esas necesidades causa problemas de adaptación. Como la satisfacción de esas necesidades superiores depende en particular de las personas en posiciones de autoridad jerárquica, es importante para la administración comprender la naturaleza de la adaptación y desadaptación de las personas. (pág. 38)

El desempeño laboral guarda estrecha relación con el grado de motivación de sus integrantes. Cuando esta es alta, el clima organizacional sube y se traduce en relaciones de satisfacción, ánimo, interés, colaboración, entre otros.

Zuluaga (2001). Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras en la satisfacción de las necesidades, el clima tiende a bajar, y se caracteriza por estados de depresión, desinterés, apatía insatisfacción, etc., y en casos extremos, por estados de agresividad, tumulto, inconformidad, etc., comunes en los enfrentamientos frontales con la organización (huelgas o manifestaciones, etc.). (pág. 39)

B. Productividad

De acuerdo con Adam Smith (1766) podemos encontrar el concepto de productividad analiza las causas y repercusiones de la división del trabajo, las características de los trabajadores y el desarrollo tecnológico y la innovación. (pág. 24)

Smith (2009). Al respecto, en el libro primero de *La Riqueza de las Naciones*, señala que la división del trabajo es la causa más importante del progreso en las facultades productivas del trabajo, de manera que la aptitud, la destreza y la sensatez con que este se realiza, es una consecuencia de la división del trabajo. (pág. 38)

C. Liderazgo

De acuerdo con Lourdes Münch (2011) el liderazgo es la habilidad de inspirar y guiar a los subordinados hacia el logro de los objetivos y de una visión.

Munch (2011). Existe diferencia entre los conceptos de líder, liderazgo y los estilos de dirección; de nada le sirve a una organización contar con una gran cantidad de recursos materiales y tecnológicos si los directivos no tienen la capacidad de coordinar y guiar los esfuerzos del personal para obtener la máxima calidad y productividad en la consecución de los objetivos. El estilo de dirección o de liderazgo se refiere al conjunto de cualidades y técnicas que el gerente ejerce para dirigir a sus subordinados. Existe una distinción muy grande entre líder, jefe, gerente y director: ya que ocupar un cargo directivo no garantiza poseer cualidades de un líder. (pág. 32)

Münch (2011). Existe la controversia acerca de si el líder nace o se hace. En el lenguaje cotidiano, un líder es alguien que nace con ciertas características y carisma que le confieren la capacidad para atraer la confianza y respeto de sus seguidores, de tal forma que hacen y logran lo que éste les propone. (pág. 38)

2.2.2.3. Tipos de desempeño laboral

Quintero, Africano y Faría (2008) Según las características individuales y colectivas especifican dos tipos de desempeño. (pág. 47)

A. Desempeño intrínseco. Corresponde las actividades que realiza el sujeto por cuenta propia, es consecuencia de la conducta y las tareas que realiza, este es el hecho de realizar, de manera apropiada, sus funciones colaborando con sus compañeros. (pág. 47)

B. Desempeño extrínseco. Es aquella fuerza motivacional que hace mover a la persona, involucra a la percepción que tiene el sujeto en cuanto a los beneficios que obtiene como resultado de realizar alguna actividad. Este tipo de desempeño no siempre es eficiente para la organización. (pág. 49)

Harris (1986) señala: "Los procedimientos de evaluación se establecen a partir de los objetivos y metas predeterminadas por la empresa con el objeto de determinar las contribuciones que se esperan de cada trabajador a nivel individual. Las metas más importantes se convierten en medidas normales de desempeño para el trabajador individual. El desempeño real del trabajador se compara con las medidas normales requeridas en forma regular o a intervalos establecidos, para determinar si las acciones del trabajador contribuyen satisfactoriamente al logro de los objetivos totales". (pág. 276)

Para Robbins (1995) una de las metas principales de la evaluación del desempeño es determinar con precisión la contribución del desempeño individual como base para tomar decisiones de asignación de recompensas. Si el proceso de evaluación del desempeño insiste en los criterios equivocados o mide imprecisamente el desempeño real en el puesto, se sobre recompensará o a los empleados. (pág. 666)

Werther y Davis (1995) indican que la evaluación de desempeño "constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado.

Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. (pág. 231)

Además, según Gil, Ruiz y Ruiz (1997), la evaluación del desempeño “supone una herramienta al servicio de la persona, con una concepción más responsable de su trabajo y de la empresa, para la optimización de recursos. Es también una técnica para apreciar sistemáticamente, dentro de la mayor objetividad posible, la actuación de una persona durante un determinado tiempo, en relación con su trabajo actual y sus características personales, así como su contribución a objetivos previstos. (pág. 129)

Por su parte, para Chiavenato (1999) la evaluación de desempeño es una apreciación sistemática del procedimiento de cada persona en el cargo o del potencial de desarrollo futuro. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. La evaluación de los individuos que desempeñan roles dentro de una organización puede llevarse a cabo utilizando varios enfoques, que reciben denominaciones como evaluación del desempeño, evaluación del mérito, evaluación de los empleados, informes de progreso, evaluación de eficiencia personal, etc. (pág. 357)

Según Werther y Davis (1996), la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado. Constituye una función esencial que de una u otra manera suele efectuarse en toda organización moderna. La mayor parte de los empleados procura obtener actividades acción sobre la manera en que cumple sus actividades y las personas que tienen a su cargo la dirección de las labores de otros empleados deben evaluar el desempeño individual para decidir las acciones que deben tomar. (pág. 231)

Sánchez y Bustamante (2008) señalan que “las organizaciones necesitan conocer cómo están desempeñando sus labores los empleados, a fin de identificar quiénes efectivamente agregan valor y cuáles no, para esto se lleva a cabo la evaluación del desempeño, en donde es posible asignar calificaciones os

empleados, para que de esta forma se pueda discriminar entre empleados efectivos e inefectivos” (2008, pág. 104)

Como se puede apreciar, existe consenso entre los autores más contemporáneos en relación con la visión sobre el concepto técnico del desempeño, la cual se focaliza principalmente a una forma de medir el aporte de cada trabajador al logro de objetivos, sin embargo, no hay un acuerdo parcial en la forma de evaluar el desempeño, y tampoco se hace una referencia sobre los efectos que pueden y van a existir necesariamente en el sistema de evaluación.

2.3. Glosario:

Cansancio. Es la disminución de las fuerzas producto de haber realizado un esfuerzo físico, intelectual o emocional; o también generado por la falta de descanso; o puede ser síntoma de una enfermedad, si no hay una actividad previa que lo justifique.

Compañero de trabajo. Persona que labora con otras(s) en la misma organización. Un compañero de trabajo no tiene por qué ser necesariamente tu amigo, sin embargo, eso no significa que la relación de compañerismo no sea agradable y positiva, una buena relación de compañerismo aporta motivación a los integrantes de un equipo de trabajo y también suma autoestima.

Desempeño laboral. Es la calidad de la manifestación de las competencias laborales alcanzadas por el individuo en las que se integran, como un sistema, conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores que contribuyen a alcanzar los resultados que se esperan.

Días libres. Días en los que no se trabaja por acumulación de horas extra por lo que se hace preciso coordinar para que las horas extras que se laboró sean reemplazadas por un día de descanso.

Estrés laboral. Es un tipo de estrés propio de las sociedades industrializadas, en las que la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan a su salud, sino también a la de su entorno más próximo.

Extras. Sobretiempo de la jornada laboral en el que se trabaja más de ocho horas al día o más de 48 a la semana, por el que se debe pagar al empleado.

Fábricas textiles. Son los lugares donde se desarrolla el trabajo y elaboración hilos y telas. Inicialmente el trabajo se realiza por mujeres en sus domicilios, luego en talleres más o menos adecuados y finalmente en instalaciones fabriles para la elaboración de hilaturas y confección de prendas.

Fatiga. Es la sensación de cansancio extremo, agotamiento o debilidad que puede hacer que las tareas cotidianas se tornen más difíciles.

Horario de trabajo. Es la medida de la jornada, es decir, determina con exactitud la hora de ingreso y de salida en cada día de trabajo.

Jornada de trabajo. Tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo para el cual ha sido empleado; se contabiliza por el número de horas en las que el trabajador desarrolla su actividad laboral.

Motivación laboral. Factor de impulso ejecutorio que está relacionado con el ámbito de trabajo, algunos ejemplos pueden ser la remuneración económica, los días de vacaciones, el status social y la propia realización y desempeño de su puesto de trabajo.

Producción. Serie de procesos, métodos y técnicas de tratamiento, transformación o modificación de las materiales primas, con intervención de mano de obra calificada y mediante el uso de maquinaria y tecnología, para la fabricación de un determinado bien o producto.

Productividad. Relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados, la productividad es un indicador que refleja que

tan bien se están usando los recursos de una economía en la producción de bienes o servicios.

Refrigerio.. Tiempo de 45 minutos para alimentarse, que no está incluido dentro de las ocho horas de trabajo.

Remuneración. Suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de parte de su empleador por un tiempo de trabajo determinado o por la realización de una tarea específica o fabricación de un producto determinado, el pago puede ser mensual, semanal o diario, y en este último caso recibe el nombre de jornal, del término jornada.

Remuneración mínima vital. Monto mínimo de dinero que mensualmente debe percibir un trabajador de la actividad privada por una jornada de ocho horas, el requisito para percibirlo es laborar por lo menos 4 horas diarias o 24 horas semanales, así se desprende del Artículo 3º de la Resolución Ministerial N° 091-92-TR. Actualmente S/ 850.00 soles desde el 01 de mayo del 2017.

Sueño. Es un estado fisiológico de autorregulación y reposo uniforme de inconsciencia de un organismo. El sueño se caracteriza por los bajos niveles de actividad fisiológica (presión sanguínea, respiración) y por una respuesta menor ante estímulos externos.

Trabajador. Persona que con la edad legal mínima presta sus servicios retribuidos subordinados ya sea a otra persona, a una empresa o institución, si su edad es menor a ley puede ser considerado trabajo infantil y puede ser ilegal a menos que tenga, en ciertos casos, permiso de sus padres o tutores..

Trabajo nocturno. Es una expresión de uso principalmente jurídico, propia del Derecho Laboral, que se utiliza para referirse al trabajo en relación de dependencia que se realiza de noche, dentro de las regulaciones referidas. A. Cl. jornada de trabajo.

Tiempo. No puede fraccionar el tiempo de refrigerio ni pueden obligarlo a no tener estos minutos libres.

2.4. Marco Legal

Artículo 24° de la Constitución Política del Perú:

“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

En primer lugar, es importante destacar que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleador y la otra trabajador, por el cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra (el empleador) que se obliga al pago de la remuneración correspondiente y, goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. La remuneración es uno de los elementos esenciales de la relación laboral. (Política, pág. 5).

Artículo 8 del Decreto Supremo N°. 007-2002-TR y Decreto Supremo N°. 007-2012-TR:

“En los centros de trabajo en que las labores se organicen por turnos que comprenda jornadas en horario nocturno, estos deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual vigente a la fecha de pago con una sobretasa del treinta y cinco por ciento (35%) de esta. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 10:00 p.m. y 6:00 a.m.” (constitucion, pág. 5)-

Según el Artículo 8° del D.S. N° 007-2002-TR, el trabajo en horario nocturno (el comprendido entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.) no podrá ser retribuido con una remuneración inferior a la mínima mensual incrementada en un 35%. Se debe tener en cuenta que esta sobretasa pasa a formar parte de la remuneración mínima nocturna la que puede siempre ser mejorada por una remuneración mayor. (politica, pág. 6)

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general

La jornada del trabajo nocturno permanente influye directamente en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chincha, año 2015.

3.2 Hipótesis específicas

El bienestar social influye directamente en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textile Sourcing Company S.A.C. Chincha, año 2015.

El bienestar familiar influye directamente en el nivel del desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Textile Sourcing Company S.A.C Chincha, año 2015.

El bienestar de salud influye directamente en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textile Sourcing Company S.A.C Chincha, año 2015.

3.3 Variables e indicadores

Variables	Indicadores
VARIABLE 1: JORNADA DEL TRABAJO NOCTURNO PERMANENTE	1° Oportunidades para participar en actividades sociales 2° Grado de aislamiento 3° Grado de autoestima 4° Número de amistades
	1° Nivel de estabilidad conyugal 2° Incompatibilidad de horario con el tiempo que se dedica a la familia 3° Tipo de interacción familiar 4° Tipos de exigencias domésticas y familiares
	1° Tipos de problemas cardiovasculares 2° Alteración del ritmo de sueño 3° Nivel de estrés 4° Tipos de adicción a estimulantes 5° Tipos de trastornos digestivos
VARIABLE 2: NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL	1° Tipo de reconocimiento laboral 2° Tipos de beneficios 3° Remuneraciones 4° Tipos de capacitaciones 5° Tipo de ambiente de trabajo 6° Condiciones de trabajo
	1° Nivel de conocimiento 2° Nivel de efectividad 3° Grado de calidad
	1° Grado de disciplina. 2° Nivel de cooperación 3° Grado de comunicación 4° Tipo de toma de decisiones 5° Tipo de personalidad

Fuente: Elaboración propia

3.4 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Variable 1: Jornada de trabajo nocturno permanente	Bienestar Social	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades para participar en actividades sociales - Grado de aislamiento - Grado de autoestima - Número de amistades 	1,2,3,4,	Likert Siempre (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Solo alguna vez (2) Nunca (1)
	Bienestar Familiar	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de estabilidad conyugal - Incompatibilidad de horarios con el tiempo que se dedica a la familia - Tipos de interacción familiar - Tipos de exigencias domésticas y familiares 	5,6,7,8	
	Bienestar de Salud	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos de problemas de cefalea (dolor de cabeza) - Alteración del sueño - Nivel de estrés - Tipos de estimulantes adictivos - Tipos de trastornos digestivos 	9,10,11,12,13	
Variable 2: Nivel de desempeño laboral	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos de reconocimiento Laboral - Tipos de beneficios - Remuneraciones - Tipos de capacitaciones - Tipos de ambiente de Trabajo - Tipos de condiciones de Trabajo 	1,2,3,4,5,6	Likert Siempre (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Solo alguna vez (2) Nunca (1)
	Productividad	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimiento - Nivel de efectividad - Grado de calidad 	7,8,9	
	Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> - Grado de Disciplina - Nivel de Cooperación - Nivel de Comunicación - Tipo de toma de decisiones - Tipo de personalidad 	10,11,12,13,14	

Fuente: Elaboración propia.

3.5 Matriz de Contingencia (Ver anexo 1)

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA

4.1. Tipo de investigación

4.1.1. Tipo

El tipo de investigación es cuantitativa; Sampieri, R (2004), nos dice que “el enfoque cuantitativo utiliza la recolección y análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población” (pág. 05)

4.1.2. Niveles

Los niveles de investigación a utilizar: Descriptivo y Correlacional.

Descriptivo. Sampieri, R (2014) señala que “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (p. 153).

Correlacional. Sampieri, R (2014) nos indica que “estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales)” (p. 154).

4.2. Diseño de la investigación

En el presente estudio de acuerdo a los objetivos establecidos el diseño es no experimental de corte transversal; para lo cual Sampieri, R(2014) lo definen como “aquellos estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos” (p. 152).

Sampieri, R (2014) señalaron que los diseños no experimentales transversales se encargan de “recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado” (p.152).

Presenta el siguiente esquema:

M: O x r y

Donde:

M : Muestra

O : Observación

V₁ : Jornada de trabajo nocturno

V₂ : Nivel de desempeño laboral

r : En razón de

4.3. Unidad de análisis

Estuvo conformado por 192 trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. Chincha.

4.4. Población de estudio

La población estuvo conformada por 192 trabajadores laborando en la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. Chincha ubicada en el distrito de Pueblo Nuevo - Chincha Alta, en el año 2016. Tal como se detalla a continuación:

Tabla 1.

Distribución de la población de los trabajadores en el Turno Noche Permanente

ÁREAS	N° DE TRABAJADORES	PORCENTAJE
Costura	87	45.31 %
Corte	41	21.35%
Acabados	35	18.23 %
Lavandería	19	9.90 %
Mantenimiento	10	5.21 %
TOTAL	192	100 %

Fuente: Área de Recursos Humanos de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY- Chincha 2015.

4.5. Tamaño y selección de muestra

La muestra es de tipo probabilística por conveniencia, ya que se va a tomar como referencia a los trabajadores del turno noche permanente con un total de 192 trabajadores en las áreas de costura, corte, acabados, lavandería y mantenimiento.

Para el cálculo del tamaño de la muestra se utilizará el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple a través de la siguiente fórmula:

Fórmula para el cálculo de la muestra:

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

Donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Población

Z = Nivel de confianza (1,96)

P= Tasa de éxito

q= Tasa de fracaso

E= Error de precisión (0.05)

$$n = \frac{z^2 \times 192 (0,5 \times 0,5)}{(0,05)^2 \times 191 + (1,96)^2 (0,5 \times 0,5)}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 192 (0,25)}{0,0025 \times 191 + 3,8416 (0,25)}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 48}{0,4775 + 0,9604}$$

$$n = \frac{184.396}{1,4379}$$

$$n = \mathbf{128}$$

NOTA: Para calcular el tamaño de una muestra hay que tomar en cuenta tres factores:

- 1.- % confianza
- 2.- % error
- 3.- Nivel de variabilidad

4.6. Técnicas y métodos de recolección de datos

4.6.1. Métodos

El método a utilizar en la presente investigación es: Hipotético-Deductivo. Sabino (1992) nos dice que “es el procedimiento o camino que sigue el investigador para hacer de su actividad una práctica científica” (pág. 182)

El método hipotético-deductivo tiene varios pasos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno,

deducción de consecuencias o proposiciones más elementales que la propia hipótesis, y verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

4.6.2. Técnicas

Las técnicas que se emplean en la investigación son:

Técnicas indirectas de recolección de información. Se hará mediante la recopilación de información existente en fuentes bibliográficas, hemerográficas y estadísticas; recurriendo a las fuentes originales en lo posible, estas provenir de libros, revistas, periódicos escritos, trabajos de investigaciones anteriores y otros.

Técnicas directas de recolección de Información. Este tipo de información se obtendrá mediante la aplicación de encuestas en muestras representativas de la población citada, al mismo tiempo también se aplicarán técnicas de entrevistas y de observación directa con ayuda de una guía debidamente diseñada.

4.7. Técnicas de procesamientos, análisis e interpretación de la información

El instrumento a utilizar en el presente estudio es el cuestionario. Bernal (2006) nos indica que es “un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos necesarios del proyecto de investigación” (pág. 217)

4.7.1. Instrumentos

Cuestionario 1 - Jornada de trabajo nocturno permanente

Se va a aplicar el cuestionario jornada de trabajo nocturno permanente, las preguntas son de tipo cerradas (escala de likert), donde se les explica las instrucciones de cómo debe ser llenado el cuestionario.

Ficha Técnica

Técnica: Cuestionario

Instrumento: Jornada de trabajo nocturno permanente

Autor: Almeyda Saravia Jessica
Huasasquiche Meneses Lizet
Pazo Pazo Katherine Valeria

Año: 2016

Monitoreo: Validez mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con el método Alpha de Cronbach

Ámbito de aplicación: trabajadores de la jornada nocturna permanente de la empresa Textil Sourcing Company S.A.C

Forma de administración: Individual

El cuestionario está dividido en tres dimensiones:

Bienestar Social: Se formulan 4 preguntas (Ítems 1, 2, 3, 4)

Bienestar Familiar: Se formulan 4 preguntas (ítems 5, 6, 7,8)

Bienestar de Salud: Se formulan 5 preguntas (ítems 9, 10, 11, 12,13)

Calificación:

Siempre.....(5)

Muchas veces.....(4)

Algunas veces.....(3)

Solo alguna vez.....(2)

Nunca.....(1)

Cuestionario 2 - Desempeño laboral

Se aplicará el cuestionario desempeño laboral, las preguntas son de tipo cerradas (Escala de Likert), donde se les explica las instrucciones de cómo debe ser llenado el cuestionario.

Ficha técnica

Técnica: Cuestionario

Instrumento: Desempeño laboral

Autor: Almeyda Saravia Jessica
Huasasquiche Meneses Lizet
Pazo Pazo Katherine Valeria

Año: 2016

Monitoreo: Validez mediante el juicio de expertos y la confiabilidad con el método Alpha de Cronbach

Ámbito de aplicación: trabajadores de la jornada nocturna permanente de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. CHINCHACHINCHA

Forma de Administración: Individual

El cuestionario está dividido en tres dimensiones:

Motivación: Se formulan 6 preguntas (Ítems 14, 15, 16, 17, 18,19)

Productividad: Se formulan 3 preguntas (ítems 20, 21, 22)

Liderazgo: Se formulan 5 preguntas (ítems 23, 24, 25, 26 ,27)

Calificación:

Siempre..... (5)

Muchas veces..... (4)

Algunas Veces..... (3)

Solo alguna vez..... (2)

Nunca..... (1)

4.7.2. Procesamiento e interpretación de la información

Para el procesamiento de datos se va a utilizar el software SPSS versión 22 en español, siguiendo el siguiente procedimiento:

A. Estadística descriptiva. Tabla de frecuencias, gráficas y su respectiva interpretación y/o análisis.

B. Estadística inferencial. La contrastación de hipótesis se hará con el método de correlación de Spearman, para determinar si se aceptan o se rechazan las hipótesis planteadas.

CAPÍTULO V

PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

5.1. Análisis e interpretación de resultados

A continuación se presentan los resultados de la investigación basados en la información recogida mediante las técnicas e instrumentos de estudio, en datos cuantitativos. Información que se objetivizó mediante cuadros estadísticos, gráficos y conclusiones de acuerdo a las hipótesis de trabajo y su relación con cada una de las manifestaciones de la jornada de trabajo nocturno permanente y su influencia en el desempeño laboral. La presentación de los resultados se detallará de la siguiente manera:

Variable 1: Jornada de trabajo nocturno permanente y sus tres dimensiones:

Bienestar social:

- 1° Oportunidades para participar en actividades sociales.
- 2° Grado de aislamiento.
- 3° Grado de autoestima.
- 4° Número de amistades.

Bienestar familiar

- 5° Nivel de estabilidad conyugal.
- 6° Incompatibilidad de horario con el tiempo que se dedica a la familia.
- 7° Tipos de interacción familiar.
- 8° Tipos de exigencias domésticas y familiares.

Bienestar de salud

- 9° Tipos de problemas cardiovasculares.
- 10° Alteración del sueño.

11° Nivel de estrés.

12° Tipos de estimulantes adictivos.

13° Tipos de trastornos digestivos.

Variable 2: Desempeño laboral y sus tres dimensiones:

Motivación:

1° Tipos de reconocimiento laboral.

2° Tipos de beneficios.

3° Remuneraciones.

4° Tipos de capacitaciones.

5° Tipos de ambiente de trabajo.

6° Tipos de condiciones de trabajo.

Productividad:

7° Nivel de conocimiento.

8° Nivel de efectividad.

9° Grado de calidad.

Liderazgo:

10° Grado de disciplina.

11° Nivel de cooperación.

12° Nivel de comunicación.

13° Tipos de toma de decisiones.

14° Tipos de personalidad.

Variable 1: Jornada de trabajo nocturno

1. ¿Su horario de trabajo nocturno le permite tener oportunidades para participar en actividades sociales?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	3	3	2%	2%
Solo alguna vez	50	53	39%	41%
Algunas veces	75	128	59%	100%
Muchas veces	0	128	0%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
TOTAL	128		100%	



Análisis

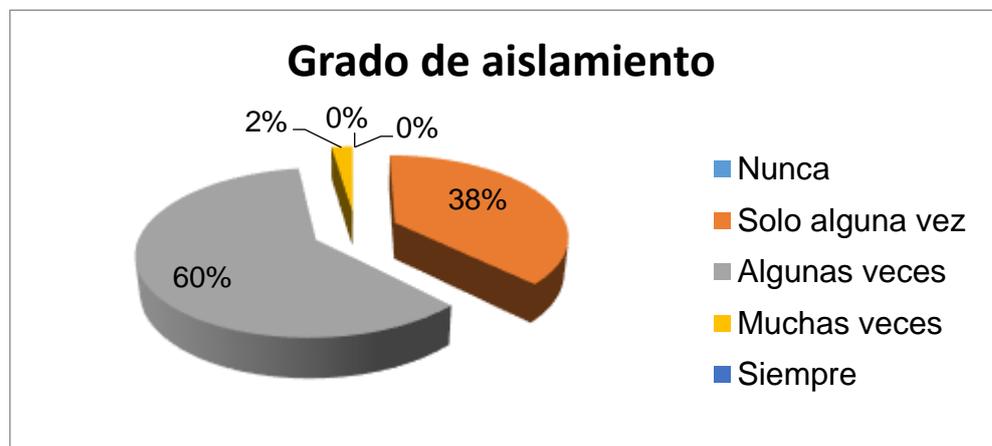
En lo referente a las oportunidades para participar en actividades sociales, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 75 personas (59%) que algunas veces, mientras que 50 personas (39%) sintieron que solo alguna vez, y 3 personas (2%) refirieron que nunca se le permite tener oportunidades para participar en actividades sociales.

Interpretación

El 59% de los encuestados se le permite tener oportunidades para participar en actividades sociales durante la jornada de trabajo nocturno

2. ¿Siente usted que por su horario de trabajo nocturno hay cierto grado de aislamiento con su entorno?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	48	48	38%	38%
Algunas veces	77	125	60%	98%
Muchas veces	3	128	2%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
TOTAL	128		100%	



Análisis

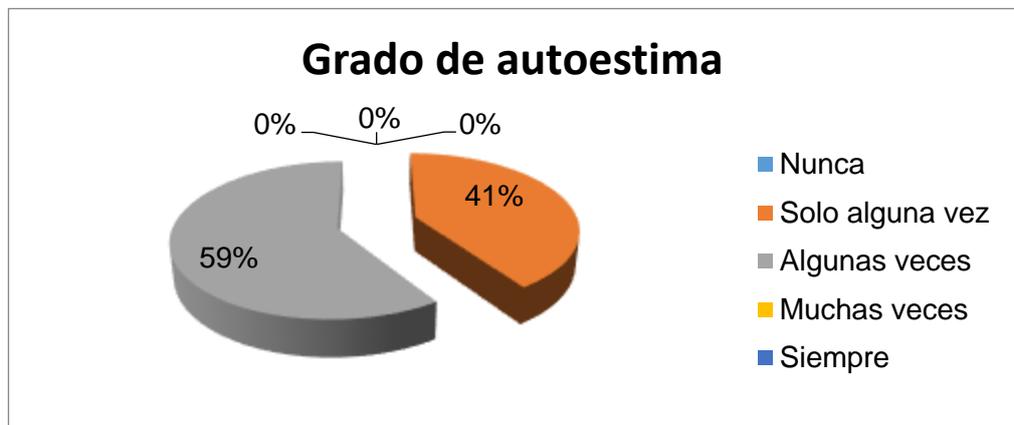
En lo referente a las oportunidades para participar en actividades sociales, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 77 personas (60%) que algunas veces, mientras que 48 personas (38%) dijeron que solo alguna vez, y 3 personas (2%) refirieron que muchas veces sienten que hay un grado de aislamiento con su entorno.

Interpretación

Solo al 60% de los encuestados dijo que sienten aislamiento de su entorno durante la jornada de trabajo nocturno.

3. ¿Su horario de trabajo influye en su autoestima?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	52	52	41%	41%
Algunas veces	76	128	59%	100%
Muchas veces	0	128	0%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
TOTAL	128		100%	



Análisis

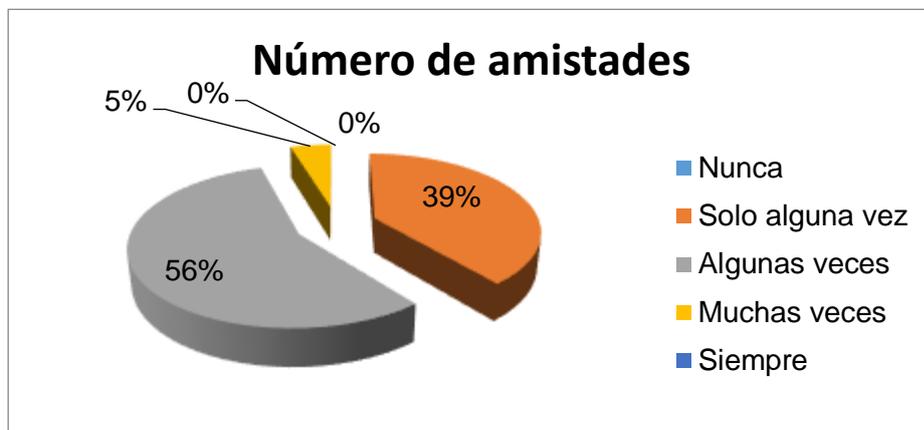
En lo referente a grado de autoestima, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 76 personas (59%) que algunas veces, mientras que 52 personas (41%) sintieron que solo alguna vez, sienten que su horario de trabajo influye en su autoestima.

Interpretación

El 59% de los encuestados dijo que su horario de trabajo nocturno influye en el grado de autoestima.

4. ¿Siente que por su horario de trabajo nocturno su número de amistades ha disminuido?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	50	50	39%	39%
Algunas veces	72	122	56%	95%
Muchas veces	6	128	5%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
TOTAL	128		100%	



Análisis

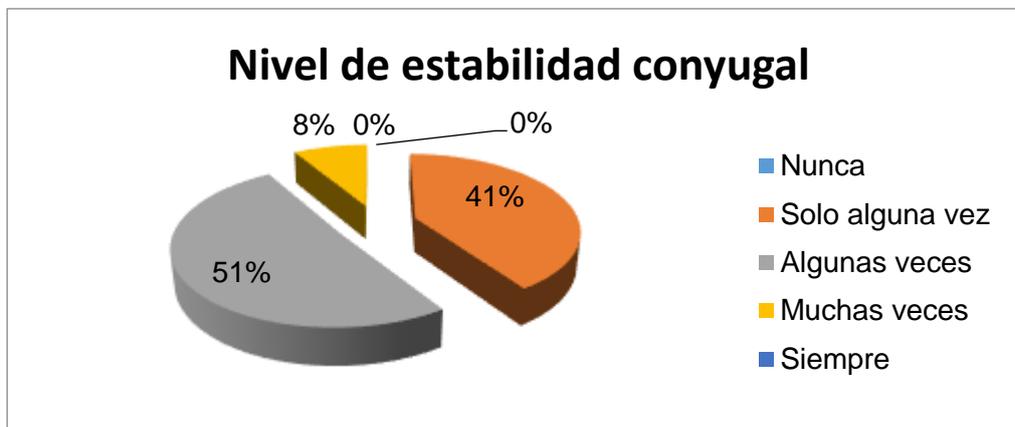
En lo referente al número de amistades, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 72 personas (56%) que algunas veces, mientras que 50 personas (39%) sintieron que solo alguna vez, y 6 personas (5%) refirieron que nunca sienten que por su horario de trabajo nocturno, su número de amistades ha disminuido.

Interpretación

El 56% de los encuestados dijo que sienten que por su horario de trabajo nocturno su número de amistades ha disminuido.

5. ¿Siente que su nivel de estabilidad conyugal se ve perjudicado por su horario de trabajo?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	52	52	41%	41%
Algunas veces	65	117	51%	91%
Muchas veces	11	128	9%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
TOTAL	128		100%	



Análisis

En lo referente al nivel de estabilidad conyugal, los encuestados respondieron, acerca de que sí sienten que se ven afectados, de la siguiente manera: 65 personas (51%) que algunas veces, mientras que 52 personas (41%) sintieron que solo alguna vez, y 11 personas (9%) refirieron que muchas veces sienten que su nivel de estabilidad conyugal se ve perjudicado por su horario de trabajo

Interpretación

El 51% de los encuestados dijeron que siente que su nivel de estabilidad conyugal se ve perjudicado por su horario de trabajo durante la jornada de trabajo nocturno.

6. ¿Tiene incompatibilidad de horarios con el tiempo que dedica a su familia?

		h1	H1	f1	F1
1	Nunca	0	0	0%	0%
2	Solo alguna vez	15	15	12%	12%
3	Algunas veces	109	124	85%	97%
4	Muchas veces	4	128	3%	100%
5	Siempre	0	128	0%	100%
TOTAL		128		100%	



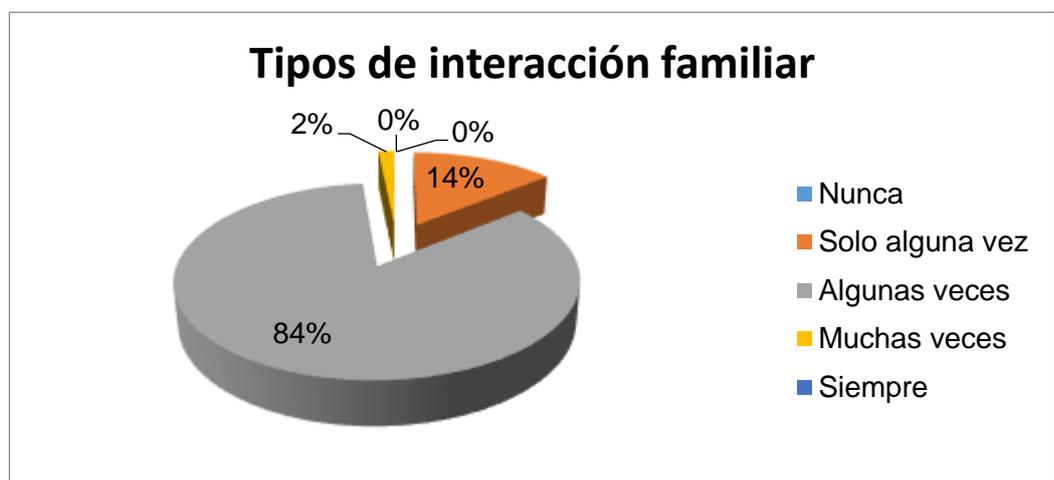
Análisis

En lo referente a la incompatibilidad de horarios con el tiempo que se dedica a la familia, los encuestados respondieron acerca de que si hay incompatibilidad, de la siguiente manera: muchas veces, 109 personas (85%) que algunas veces, mientras que 15 personas (12%) sienten que solo algunas vez, y 4 personas (3%) refirieron que muchas veces algunas veces tiene incompatibilidad de horarios con el tiempo que dedica a su familia.

Interpretación El 85% de los encuestados dijeron que tienen incompatibilidad de horarios con el tiempo que dedica a su familia durante la jornada de trabajo nocturno.

7. ¿Cree usted que su horario de trabajo nocturno afecta en su interacción familiar?

	h1	H1	f1	F1
NUNCA	0	0	0%	0%
SOLO ALGUNA VEZ	18	18	14%	14%
ALGUNAS VECES	108	126	84%	98%
MUCHAS VECES	2	128	2%	100%
SIEMPRE	0	128	0%	100%
TOTAL	128		100%	



Análisis

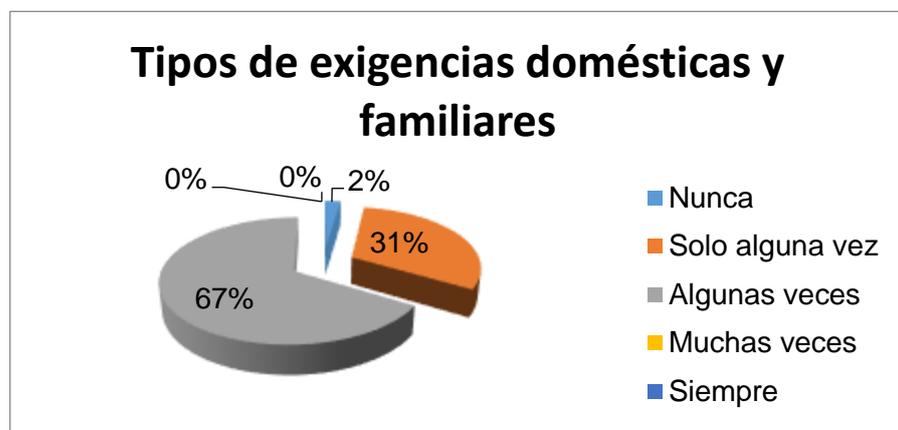
En lo referente al tipo de interacción familiar, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 108 personas (84%) que algunas veces, mientras que 18 personas (14%) solo alguna vez, y 2 personas (2%) refirieron que muchas veces su horario de trabajo nocturno afecta en su interacción familiar.

Interpretación

El 84% de los encuestados dijeron que su horario de trabajo nocturno afecta su interacción familiar.

8. ¿Su horario de trabajo nocturno le permite cumplir con sus exigencias domésticas y familiares?

	h1	H1	f1	F1
NUNCA	3	3	2%	2%
SOLO ALGUNA VEZ	40	43	31%	34%
ALGUNAS VECES	85	128	66%	100%
MUCHAS VECES	0	128	0%	100%
SIEMPRE	0	128	0%	100%
TOTAL	128		100%	



Análisis

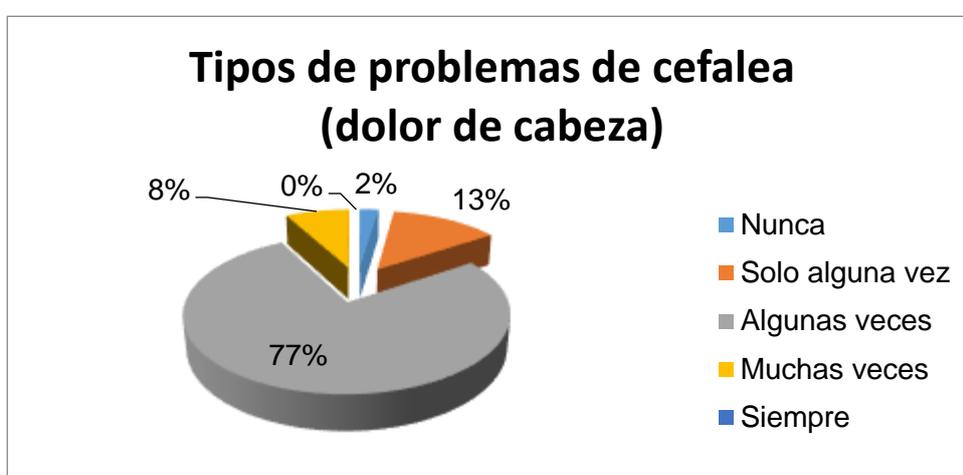
En lo referente a tipos de exigencias domésticas y familiares, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 85 personas (67%) que algunas veces, mientras que 40 personas (31%) sintieron que solo alguna vez, y 3 personas (2%) refirieron que nunca cumplen con sus exigencias domésticas y familiares.

Interpretación

El 67% de los encuestados dijo que su horario de trabajo nocturno le permite cumplir con sus exigencias domésticas y familiares durante la jornada de trabajo nocturno.

9. ¿Con qué frecuencia ha tenido problemas de cefalea (dolor de cabeza) durante su jornada de trabajo nocturno?

	h1	H1	f1	F1
NUNCA	3	3	2%	2%
SOLO ALGUNA VEZ	17	20	13%	16%
ALGUNAS VECES	98	118	77%	92%
MUCHAS VECES	10	128	8%	100%
SIEMPRE	0	128	0%	100%
TOTAL	128		100%	



Análisis

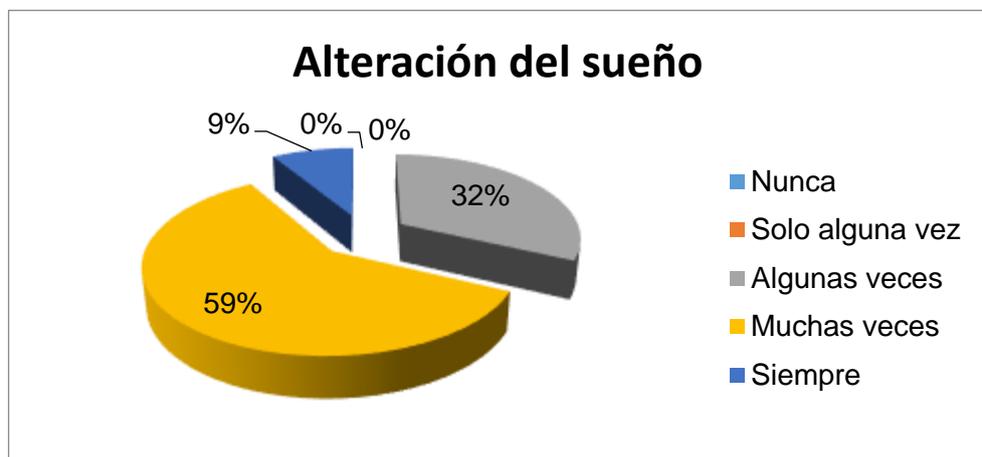
En lo referente a tipos de problemas de cefalea (dolor de cabeza), los encuestados respondieron de la siguiente manera: 98 personas (77%) la padecen algunas veces, mientras que 17 personas (13%) sintieron que solo alguna vez, 10 personas (8%) dijeron que muchas veces y 3 personas ((2%) refirieron que nunca sienten que tienen problemas de cefalea (dolor de cabeza) durante su jornada de trabajo nocturno.

Interpretación

El 77% de los encuestados dijo que con frecuencia ha tenido problemas de cefalea (dolor de cabeza) durante la jornada de trabajo nocturno.

10. ¿Su horario de trabajo nocturno le produce alteración del sueño?

	h1	H1	f1	F1
NUNCA	0	0	0%	0%
SOLO ALGUNA VEZ	0	0	0%	0%
ALGUNAS VECES	41	41	32%	32%
MUCHAS VECES	76	117	59%	91%
SIEMPRE	11	128	9%	100%
TOTAL	128		100%	



Análisis

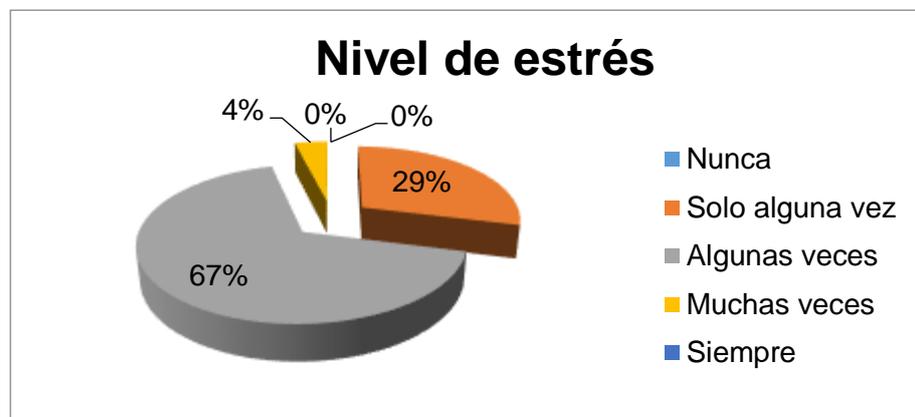
En lo referente a alteración del sueño, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 41 personas (32%) que lo padecen algunas veces, mientras que 76 personas (59%) sintieron que muchas veces, y 11 personas (9%) refirieron que siempre sienten alteración de sueño en su horario de trabajo nocturno.

Interpretación

El 59% de los encuestados afirmó que su horario de trabajo nocturno le produce alteración del sueño durante la jornada de trabajo nocturno.

11. ¿Ha sentido estrés en su jornada de trabajo nocturno?

	h1	H1	f1	F1
NUNCA	0	0	0%	0%
SOLO ALGUNA VEZ	37	37	29%	29%
ALGUNAS VECES	86	123	67%	96%
MUCHAS VECES	5	128	4%	100%
SIEMPRE	0	128	0%	100%
TOTAL	128		100%	



Análisis

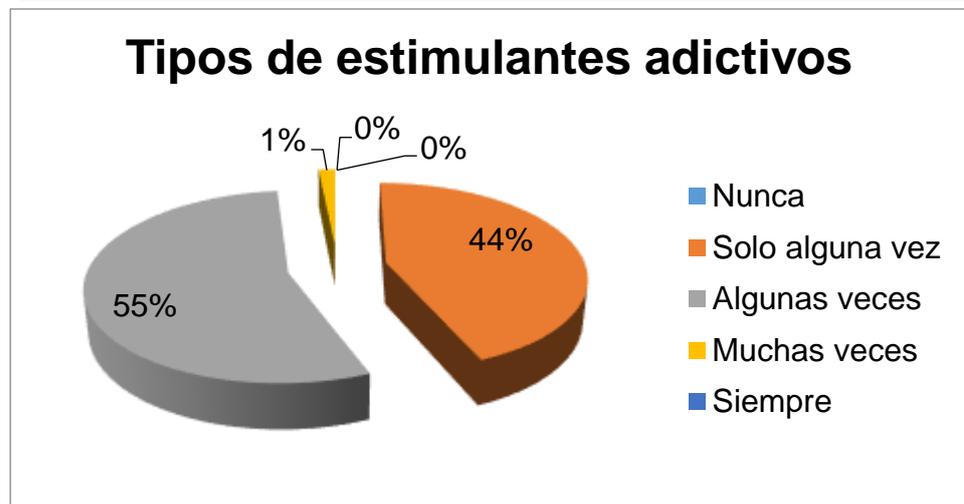
En lo referente a nivel de estrés, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 86 personas (67%) que algunas veces, mientras que 37 personas (29%) sintieron que solo alguna vez, y 5 personas (4%) refirieron que muchas veces sienten estrés en su trabajo nocturno.

Interpretación

El 67% de los encuestados dijo que ha sentido estrés en su jornada de trabajo nocturno durante su jornada de trabajo nocturno durante la jornada de trabajo nocturno.

12. ¿Consume usted algún tipo de estimulante adictivo para poder mantener el ritmo durante su jornada de trabajo?

	h1	H1	f1	F1
NUNCA	0	0	0%	0%
SOLO ALGUNA VEZ	56	56	44%	44%
ALGUNAS VECES	70	126	55%	98%
MUCHAS VECES	2	128	2%	100%
SIEMPRE	0	128	0%	100%
TOTAL	128		100%	



Análisis

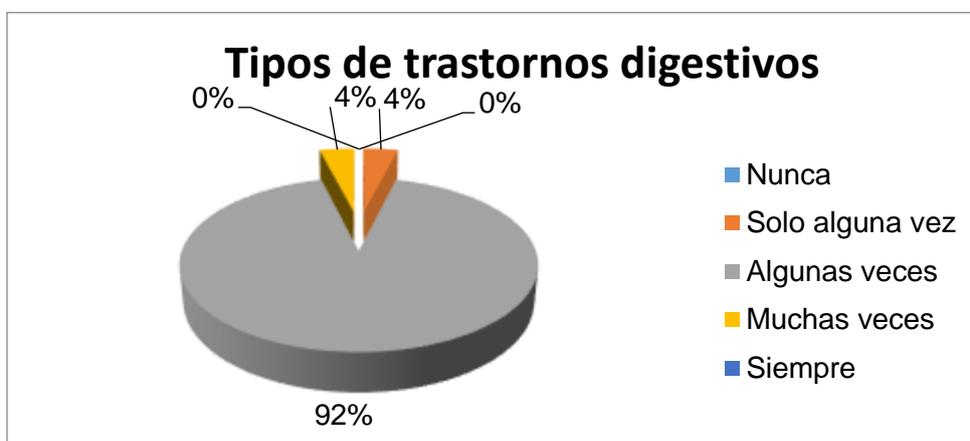
En lo referente a tipos de estimulantes adictivos, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 70 personas (55%) que algunas veces, mientras que 56 personas (44%) sintieron que solo alguna vez, y 2 personas (2%) refirieron que muchas veces consumen estimulante adictivo para poder mantener el ritmo durante su jornada de trabajo.

Interpretación

El 55% de los encuestados dijo que consume algún tipo de estimulante adictivo para poder mantener el ritmo durante su jornada de trabajo

13. ¿Ha tenido algún tipo de trastorno digestivo durante su jornada de trabajo nocturno?

	h1	H1	f1	F1
NUNCA	0	0	0%	0%
SOLO ALGUNA VEZ	5	5	4%	4%
ALGUNAS VECES	118	123	92%	96%
MUCHAS VECES	5	128	4%	100%
SIEMPRE	0	128	0%	100%
TOTAL	128		100%	



Análisis

En lo referente a trastornos digestivos, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 118 personas (92%) que algunas veces, mientras que 5 personas (4%) sintieron que solo alguna vez, y 5 personas (4%) refirieron que muchas veces han tenido algún tipo de trastorno digestivo durante su jornada de trabajo nocturno.

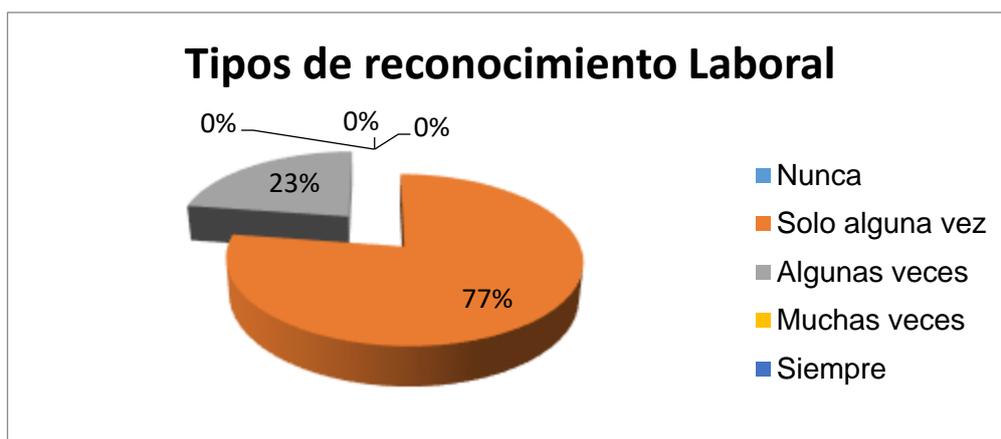
Interpretación

El 92% de los encuestados dijo que ha tenido algún tipo de trastorno digestivo durante su jornada de trabajo nocturno.

Variable 2: Desempeño Laboral

1. ¿La empresa le brinda algún tipo de reconocimiento laboral por su buen desempeño?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	99	99	77%	77%
Algunas veces	29	128	23%	100%
Muchas veces	0	128	0%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
Total	128		100%	



Análisis

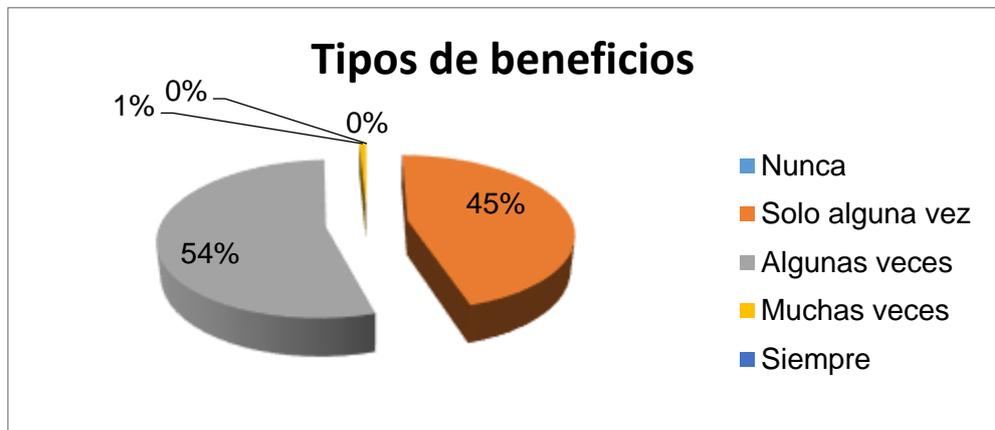
En lo referente a tipos de reconocimiento laboral, los encuestados respondieron de la siguiente manera:, 99 personas (77%) que solo alguna vez, mientras que 29 personas (23%) sintieron que algunas veces la empresa le brinda algún tipo de reconocimiento laboral por su buen desempeño.

Interpretación

El 77% de los encuestados dijo que la empresa les brinda algún tipo de reconocimiento laboral por su buen desempeño durante su jornada de trabajo nocturno.

2. ¿La empresa reconoce su buen desempeño con incentivos o beneficios adicionales?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	58	58	45%	45%
Algunas veces	69	127	54%	99%
Muchas veces	1	128	1%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
Total	128		100%	



Análisis

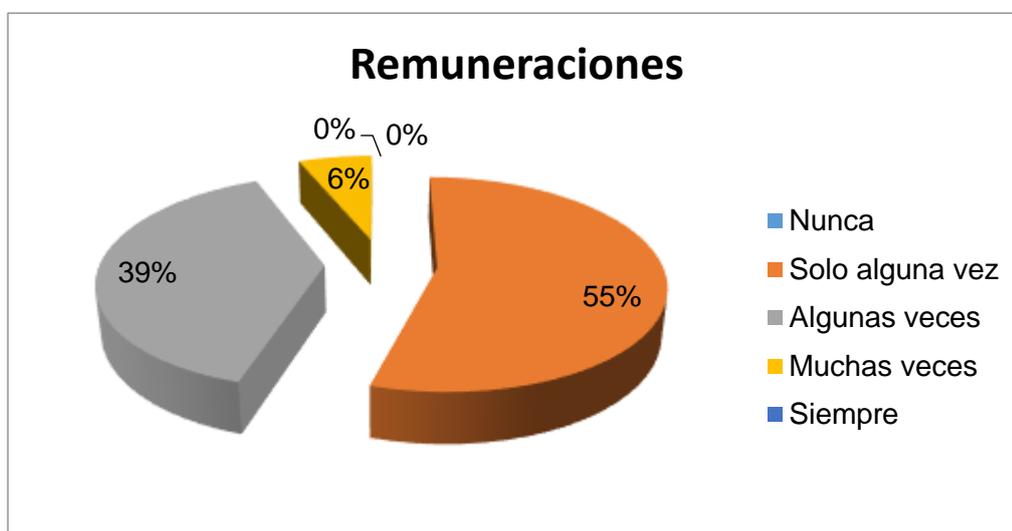
En lo referente a tipos de beneficios, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 69 personas (54%) que algunas veces, mientras que 58 personas (45%) sintieron que solo alguna vez, y 1 personas (1%) refirieron que muchas la empresa reconoce su buen desempeño con incentivos o beneficios adicionales.

Interpretación

El 54% de los encuestados dijo que la empresa reconoce su buen desempeño con incentivos o beneficios adicionales durante su jornada de trabajo nocturno.

3. ¿Considera usted que su remuneración está acorde con su trabajo?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	70	70	55%	55%
Algunas veces	50	120	39%	94%
Muchas veces	8	128	6%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
Total	128		100%	



Análisis

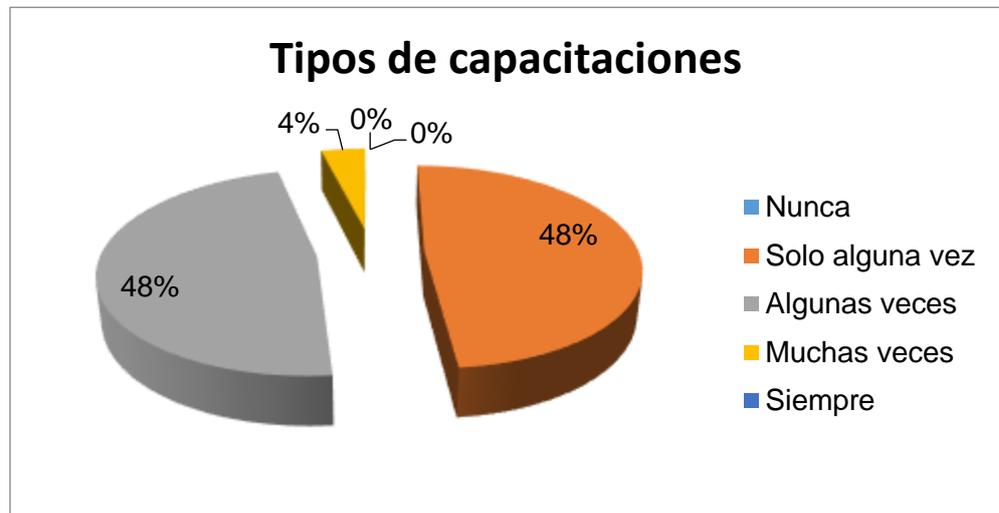
En lo referente a remuneraciones, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 70 personas (55%) que solo alguna vez, mientras que 50 personas (39%) sintieron que algunas veces, y 8 personas (6%) refirieron que muchas veces consideran que su remuneración está acorde con su trabajo.

Interpretación

El 55% de los encuestados dijo que su remuneración está acorde con su trabajo la empresa durante su jornada de trabajo nocturno.

4. ¿La empresa le brinda capacitaciones permanentes?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	62	62	48%	48%
Algunas veces	61	123	48%	96%
Muchas veces	5	128	4%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
Total	128		100%	



Análisis

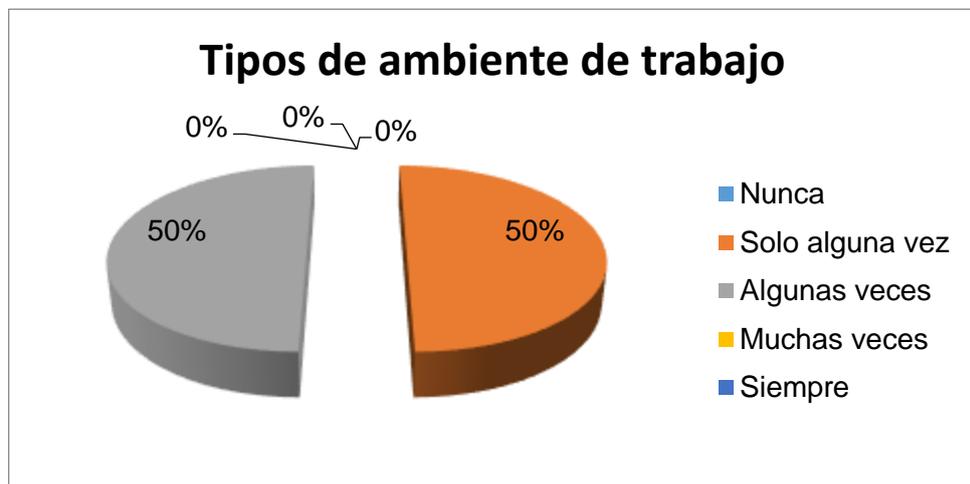
En lo referente a tipos de capacitaciones, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 62 personas (48%) que solo alguna vez, mientras que 61 personas (48%) sintieron que algunas veces, y 5 personas (4%) refirieron que muchas veces la empresa le brinda capacitaciones permanentes.

Interpretación

El 48% de los encuestados dijo que la empresa le brinda capacitaciones permanentes durante su jornada de trabajo nocturno.

5. ¿Existe un buen ambiente de trabajo en su organización?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	64	64	50%	50%
Algunas veces	64	128	50%	100%
Muchas veces	0	128	0%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
Total	128		100%	



Análisis

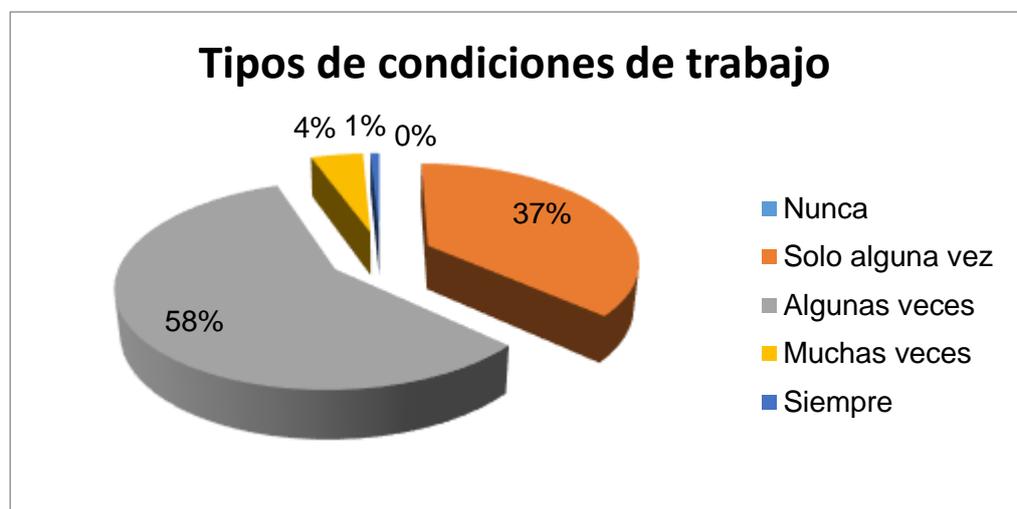
En lo referente a tipos de ambiente de trabajo, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 64 personas (50%) que solo alguna vez, y 64 personas (50%) sintieron que algunas veces, existe un buen ambiente de trabajo en su organización.

Interpretación

El 50% de los encuestados dijo que existe un buen ambiente de trabajo en su organización durante su jornada de trabajo nocturno.

6. ¿Siente usted que las condiciones de trabajo brindadas en la empresa son las adecuadas?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	47	47	37%	37%
Algunas veces	74	121	58%	95%
Muchas veces	6	127	5%	99%
Siempre	1	128	1%	100%
Total	128		100%	



Análisis

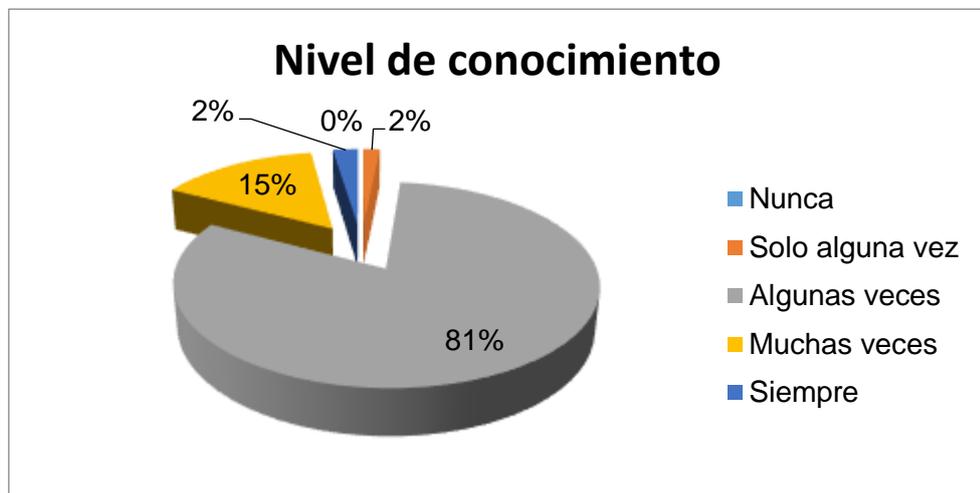
En lo referente a tipos de condiciones de trabajo, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 47 personas (37%) que algunas veces, mientras que 6 personas (5%) sintieron que muchas veces, y 1 personas (1%) refirieron que siempre las condiciones de trabajo brindadas en la empresa son las adecuadas

Interpretación

El 58% de los encuestados dijo que las condiciones de trabajo brindadas en la empresa son las adecuadas durante su jornada de trabajo nocturno.

7. ¿Considera usted que tiene un buen nivel de conocimiento en cuanto a sus labores?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	2	2	2%	2%
Algunas veces	104	106	81%	83%
Muchas veces	19	125	15%	98%
Siempre	3	128	2%	100%
Total	128		100%	



Análisis

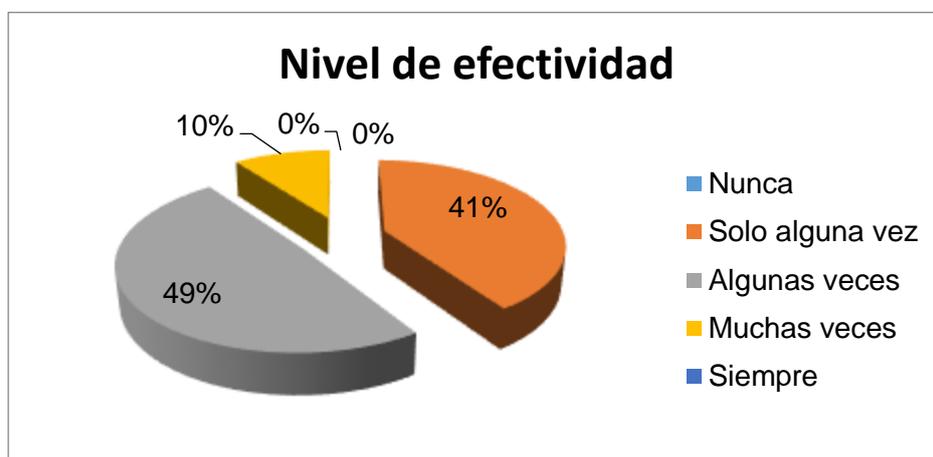
En lo referente a nivel de conocimientos, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 104 personas (81%) que algunas veces, mientras que 19 personas (15%) sintieron que muchas veces, 3 personas (2%) siempre y 2 personas (2%) refirieron que solo alguna vez tienen un buen nivel de conocimiento en cuanto a sus labores

Interpretación

El 81% de los encuestados dijo que tiene un buen nivel de conocimiento en cuanto a sus labores durante su jornada de trabajo nocturno.

8. ¿Desarrolla su trabajo con efectividad?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	52	52	41%	41%
Algunas veces	63	115	49%	90%
Muchas veces	13	128	10%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
Total	128		100%	



Análisis

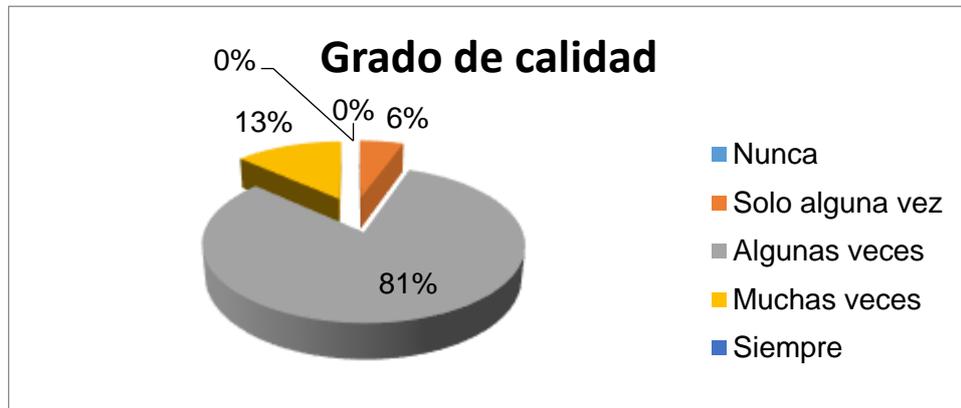
En lo referente a tipos de beneficios, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 63 personas (49%) que algunas veces, mientras que 52 personas (41%) sintieron que solo alguna vez, y 13 personas (10%) refirieron que muchas veces desarrollan su trabajo con efectividad.

Interpretación

El 49% de los encuestados dijo que desarrolla su trabajo con efectividad durante su jornada de trabajo nocturno.

9. ¿Desarrolla un trabajo de calidad en la empresa?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	7	7	5%	5%
Algunas veces	104	111	81%	87%
Muchas veces	17	128	13%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
Total	128		100%	



Análisis

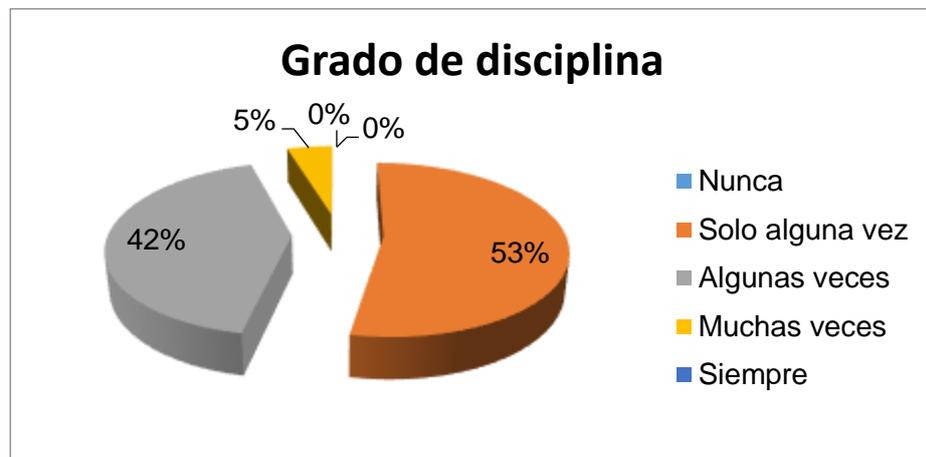
En lo referente a grado de calidad, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 104 personas (81%) que algunas veces, mientras que 17 personas (13%) sintieron que muchas veces, y 7 personas (5%) refirieron que solo alguna vez desarrollan un trabajo de calidad en la empresa.

Interpretación

Un 81% de los encuestados dijo que desarrolla un trabajo de calidad en la empresa durante su jornada de trabajo nocturno.

10. ¿Su jefe directo ayuda con la disciplina en el trabajo?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	68	68	53%	53%
Algunas veces	54	122	42%	95%
Muchas veces	6	128	5%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
Total	128		100%	



Análisis

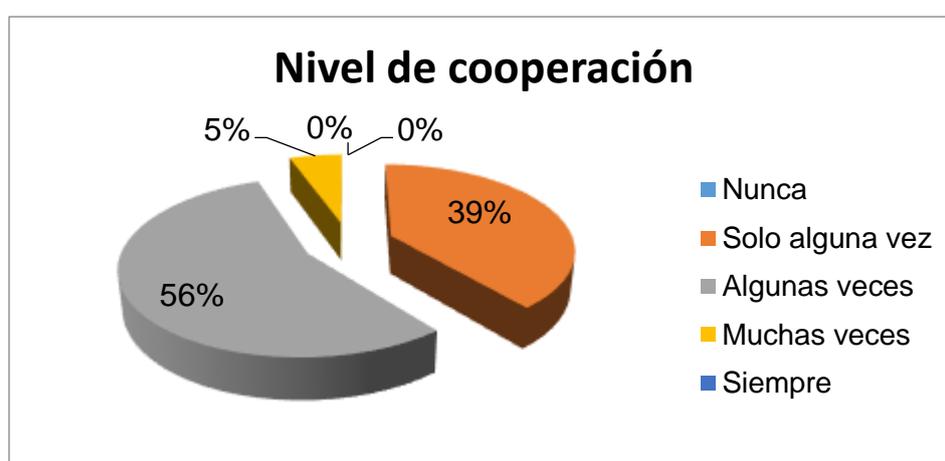
En lo referente a grado de disciplina, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 68 personas (53%) que solo alguna vez, mientras que 54 personas (42%) sintieron que algunas veces, y 6 personas (5%) refirieron que muchas veces su jefe directo ayuda con la disciplina en el trabajo.

Interpretación

El 53% de los encuestados dijo que su jefe directo ayuda con la disciplina en el durante su jornada de trabajo nocturno.

11. ¿El nivel de cooperación entre sus compañeros de trabajo es el adecuado?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	50	50	39%	39%
Algunas veces	71	121	55%	95%
Muchas veces	7	128	5%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
Total	128		100%	



Análisis

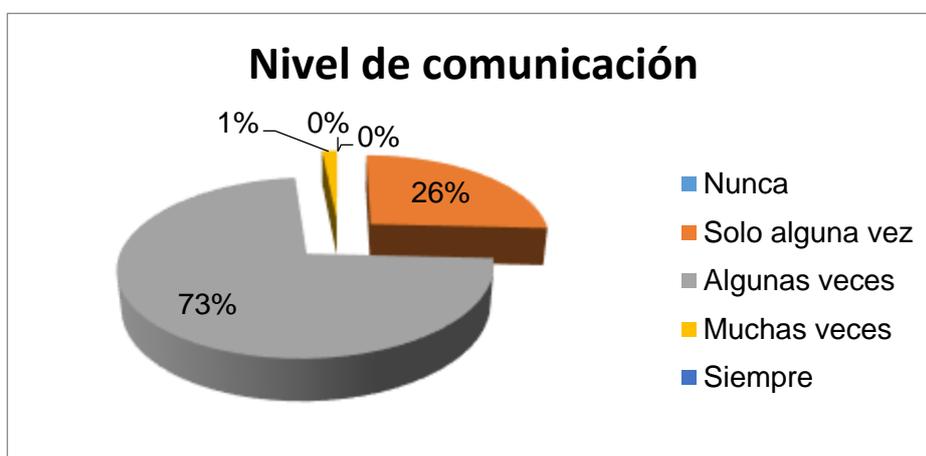
En lo referente a nivel de cooperación, los encuestados respondieron en de la siguiente manera: 71 personas (55%) que algunas veces, mientras que 50 personas (39%) sintieron que solo alguna vez, y 7 personas (5%) refirieron que muchas veces el nivel de cooperación entre sus compañeros de trabajo es el adecuado.

Interpretación

El 56% de los encuestados dijo que el nivel de cooperación entre sus compañeros de trabajo es el adecuado durante su jornada de trabajo nocturno.

12. ¿Siente que existe un buen nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	33	33	26%	26%
Algunas veces	93	126	73%	98%
Muchas veces	2	128	2%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
Total	128		100%	



Análisis

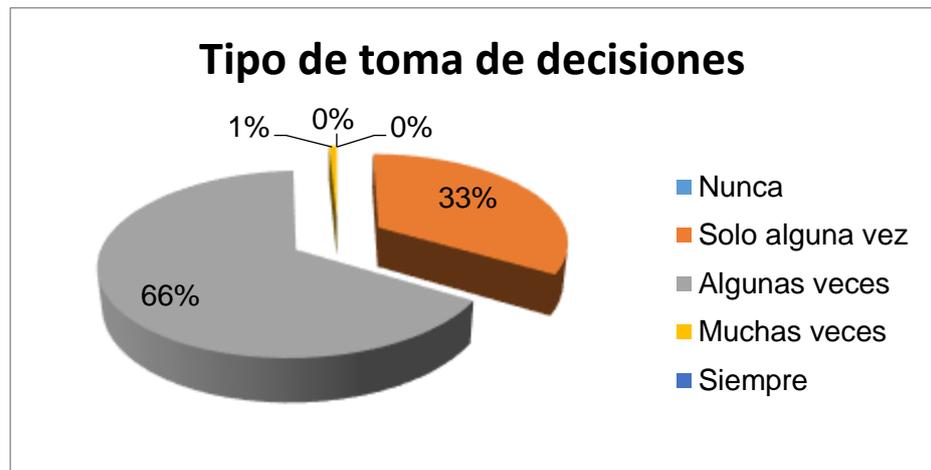
En lo referente a nivel de comunicación, los encuestados respondieron en su mayoría, 93 personas (73%) que algunas veces, mientras que 33 personas (26%) sintieron que solo alguna vez, y 2 personas (2%) refirieron que muchas veces sienten que existe un buen nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo.

Interpretación

El 73% de los encuestados dijo que siente que existe un buen nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo durante su jornada de trabajo nocturno.

13. ¿Siente que su jefe directo toma decisiones oportunas?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	43	43	34%	34%
Algunas veces	84	127	66%	99%
Muchas veces	1	128	1%	100%
Siempre	0	128	0%	100%
Total	128		100%	



Análisis

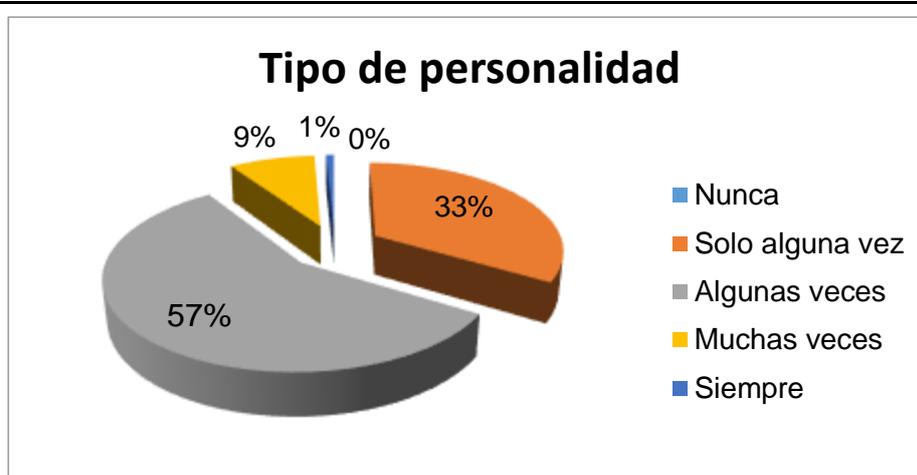
En lo referente a tipos de toma de decisiones, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 84 personas (66%) que algunas veces, mientras que 43 personas (34%) sintieron que solo alguna vez, y 1 personas (1%) refirieron que muchas veces sienten que su jefe directo toma decisiones oportunas.

Interpretación

El 66% de los encuestados dijo que siente que su jefe directo toma decisiones oportunas durante su jornada de trabajo nocturno.

14. ¿Siente que la personalidad que muestra su jefe directo es la adecuada?

	h1	H1	f1	F1
Nunca	0	0	0%	0%
Solo alguna vez	43	43	34%	34%
Algunas veces	73	116	57%	91%
Muchas veces	11	127	9%	99%
Siempre	1	128	1%	100%
Total	128		100%	



Análisis

En lo referente a tipos de personalidad, los encuestados respondieron de la siguiente manera: 73 personas (57%) que algunas veces, mientras que 43 personas (34%) sintieron que solo alguna vez, 11 personas (9%) dijeron que muchas veces y 1 personas (1%) refirieron que siempre sienten que la personalidad que muestra su jefe directo es la adecuada.

Interpretación

El 57% de los encuestados dijo que siente que la personalidad que muestra su jefe directo es la adecuada durante su jornada de trabajo nocturno.

5.2. Prueba de hipótesis

Para lograr realizar la tabulación, análisis e interpretación de los datos recopilados se utilizó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales SPSS 22.

A continuación se analiza la distribución de los datos para determinar si se ajustan a la normalidad.

Tabla 1

Pruebas de normalidad la variable de estudio y sus dimensiones

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Jornada de trabajo nocturno	,106	128	,063	,947	128	,007
Bienestar social	,153	128	,001	,929	128	,001
Bienestar familiar	,136	128	,004	,970	128	,107
Bienestar de salud	,090	128	,200*	,972	128	,142
Desempeño laboral	,139	128	,003	,943	128	,005

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la Tabla 1 se observa que al analizar los datos, en todos los casos se obtuvo un valor p (sig.) menor a 0.05, lo que indica que no se ajustan a una distribución normal. Por lo tanto, para la prueba de hipótesis se utilizará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman, con la finalidad de determinar qué manera la jornada del trabajo nocturno permanente influye en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. CHINCHA.

Prueba de hipótesis general

Tabla 2

Correlación entre la jornada de trabajo nocturno permanente y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Jornada de trabajo nocturno permanente	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,720** .000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 2 se aprecia que al correlacionar las variables se halló un valor p (sig.) menor a 0.05, lo que indica que existe relación. Por lo tanto, se infiere que la jornada de trabajo nocturno permanente influye en el desempeño laboral.

Hipótesis específica 1

Tabla 3

Correlación entre el bienestar social y el desempeño laboral

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Bienestar social	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,460** .000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 3 se observa que al correlacionar las variables se halló un valor p (sig.) menor a 0.05, lo que indica que existe relación. Por lo tanto, se infiere que el bienestar social influye en el desempeño laboral.

Hipótesis específica 2

Tabla 4

Correlación entre el bienestar familiar y el desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Bienestar familiar	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,643** .000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 4 se observa que al correlacionar las variables se halló un valor p (sig.) menor a 0.05, lo que indica que existe relación. Por lo tanto, se concluye que el bienestar familiar influye en el desempeño laboral.

Hipótesis específica 3

Tabla 5

Correlación entre el bienestar de salud y el desempeño laboral

			Desempeño laboral
Rho de Spearman	Bienestar de salud	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,655** .000

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la Tabla 5 se observa que al correlacionar las variables se halló un valor p (sig.) menor a 0.05, lo que indica que existe relación. Por lo tanto, se deduce que el bienestar de salud influye en el desempeño laboral.

El análisis de datos muestra que la jornada de trabajo nocturno permanente y el desempeño laboral se relacionan. Además, se sugiere continuar con esta línea de

investigación para determinar que otros factores indiquen en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textile Sourcing Company SA Chincha.

5.3. Presentación de resultados

La relación entre los componentes del trabajo nocturno permanente y el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. CHINCHA es significativa.

Los resultados obtenidos con el análisis estadístico permiten afirmar, en cuanto a la hipótesis principal, que existe influencia entre el trabajo nocturno permanente y el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. CHINCHA

Mediante la revisión bibliográfica realizada en el presente estudio para justificar la pertinencia y el alcance de la variable trabajo nocturno permanente, se han logrado condensar variadas opiniones al intentar determinar la definición de jornada de trabajo nocturno, los comportamientos deseables en el rol del desempeño laboral y la influencia de nuestra primera en la segunda variable. Tal como lo afirma la Dra. Pinar del Río, En su trabajo de investigación *Efectos del trabajo nocturno en trabajadores*.

Los resultados obtenidos con el análisis estadístico permiten afirmar, en cuanto a la hipótesis específica bienestar social que, existe influencia entre el trabajo nocturno permanente y el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textile Sourcing Company S.A.

Mediante la revisión bibliográfica realizada en el presente estudio para justificar la pertinencia y el alcance de la variable trabajo nocturno permanente, se ha logrado condensar variadas opiniones al intentar determinar la definición de el bienestar social. Nuestro objetivo se ha centrado en la validación de la versión en castellano de las «Escalas de bienestar social» de Keyes (1998), que se suma a la propuesta de validación de la «Escala de Satisfacción con la Vida» llevada a cabo primero por Atienza et al., (2000) y más recientemente por Cabañero et al. (2004).

Los resultados obtenidos con el análisis estadístico permiten afirmar, en cuanto a la hipótesis específica bienestar familiar, que, existe influencia entre el trabajo nocturno permanente y el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textile Sourcing Company S.A.

Mediante la revisión bibliográfica realizada en el presente estudio para justificar la pertinencia y el alcance de la variable trabajo nocturno permanente, se ha logrado condensar variadas opiniones al intentar determinar la definición en este sentido, acota el significado del concepto “well-being”, señalando las diferentes conceptualizaciones del mismo (capítulo de la profesora Shirley L. Zimmerman) y cómo medir el bienestar en el ámbito de las familias con menores a su cargo en Europa (capítulo de Pamela Abbot y Claire Wallace). Como lo afirma el Dr. Almudena Moreno Mínguez, En su trabajo de investigación *Bienestar Familiar. Perspectivas Europeas*.

Los resultados obtenidos con el análisis estadístico permiten afirmar, en cuanto a la hipótesis específica bienestar de salud que, existe influencia entre el trabajo nocturno permanente y el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Textile Sourcing Company S.A.

Mediante la revisión bibliográfica realizada en el presente estudio para justificar la pertinencia y el alcance de la variable trabajo nocturno permanente, se ha logrado condensar variadas opiniones al intentar determinar la definición de :

La salud física, que corresponde a la capacidad de una persona de mantener el intercambio y resolver las propuestas que se plantea. Esto se explica por la historia de adaptación al medio que tiene el hombre, por lo que sus estados de salud o enfermedad no pueden estar al margen de esa interacción.

La salud mental, el rendimiento óptimo dentro de las capacidades que posee, relacionadas con el ámbito que la rodea. La salud radica en el equilibrio de la persona con su entorno de ese modo, lo que le implica una posibilidad de resolución de los conflictos que le aparecen.

La salud social representa una combinación de las dos anteriores en la medida que el hombre pueda convivir con un equilibrio psicodinámico con satisfacción de

sus necesidades y también con sus aspiraciones, goza de salud social. .Como lo afirma Floreal Ferrara (2008).

CONCLUSIONES

Se llevó a cabo un estudio sobre la influencia de la jornada del trabajo nocturno permanente y el nivel del desempeño laboral en la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. CHINCHALlegando a las siguientes conclusiones:

1. Se comprobó la hipótesis general que planteaba que existe influencia directa entre la jornada de trabajo nocturno permanente y el Nivel de desempeño laboral en la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. CHINCHALa correlación encontrada entre ambas variables fue de ($p < 0.05$; $r = 0,072$) a medida que mejoran la jornada del trabajador correlativamente a su desempeño.
2. Se comprobó la hipótesis específica 1 que planteaba que existe relación directa entre el bienestar social y el nivel del desempeño laboral permanente en la empresa Textile Sourcing Company S.A.C. La correlación encontrada entre ambas variables fue de ($p < 0.05$; $r = 0,046$) a medida que mejoran el bienestar social del trabajador mejora correlativamente su desempeño.
3. Se comprobó la hipótesis específica 2 que planteaba que existe influencia directa entre el bienestar familiar y el nivel del desempeño laboral permanente en la empresa Textile Sourcing Company S.A.C. La correlación encontrada entre ambas variables fue de ($p < 0.05$; $r = 0,064$) a medida que mejora el bienestar social del trabajador mejora correlativamente su desempeño.
4. Se comprobó la hipótesis específica 3 que planteaba que existe influencia directa entre el bienestar familiar y el nivel del desempeño laboral permanente en la empresa Textile Sourcing Company S.A.C. La

correlación encontrada entre ambas variables fue de ($p > 0.05$; $r = 0,066$) a medida que se incrementa el desempeño familiar de los trabajadores mejora correlativamente su desempeño.

5. Al abordar la afectación de la salud de los trabajadores que laboran en el turno nocturno, podemos encontrar las siguientes alteraciones: problemas del sueño, trastornos alimenticios que inciden directamente en la salud del sistema digestivo, dolores y trastornos musculares, fatiga y estrés, y otros efectos como dolores de cabeza.

6. En el ámbito familiar y social, los hallazgos siguen completamente lo encontrado por los diversos autores en el marco teórico. Los efectos más relevantes en la vida familiar y social de las personas que laboran en el turno noche son: Enfriamiento de las relaciones de pareja, disminución del tiempo destinado con la familia, imposibilidad de compartir actividades familiares, descuido y/o abandono de los quehaceres domésticos, falta de tiempo libre para desarrollar actividades de recreación y pasatiempos, afectación directa de la vida social al no tener suficiente tiempo para compartir con otras personas ni realizar actividades grupales.

RECOMENDACIONES

Es importante, ya sea desde las empresas o por medio de centros académicos y de investigación, motivar la realización y evaluación de estudios que permitan describir un panorama de la situación de los trabajadores respecto al trabajo por turno noche.

La empresa, por su parte, debe tomar conciencia de su responsabilidad en esta problemática, debe involucrarse en la búsqueda de soluciones. Como ente regulador, está en sus manos controlar la duración de los turnos y el establecimiento de los periodos de descanso por parte de los empleadores de la empresa Textile Sourcing Company S.A.C. La empresa debe contar con programas de prevención y promoción de la salud, especialmente para los trabajadores que laboran por turnos, además de:

A. Realizar una reunión de suma urgencia entre el gerente y el supervisor encargado de los trabajadores que laboran en esta jornada de trabajo nocturno para elaborar medidas y designar comisiones que puedan lidiar con cada problema específico encontrado.

B. Plantear investigar más a fondo a cada trabajador sobre qué condiciones afectan directamente su bienestar social dentro de su jornada de trabajo.

C. La empresa debe implementar charlas personales entre el trabajador y un especialista para evaluar sus puntos de vista acerca de cómo se sienten en este horario de trabajo, enfocarse sobre todo, en la autoestima que fue un punto clave en nuestra investigación.

D. La empresa debe implementar un segmento de Cooperación Familiar con personas especializadas para que realicen un acompañamiento a las familias, involucrando a la pareja y a los hijos en la búsqueda de soluciones la

problemática, que según los resultados obtenidos en esta investigación, se encuentran expuestos los trabajadores, brindando herramientas para que conjuntamente puedan disminuirse los efectos negativos en la vida familiar.

E. Se debe proponer evaluar alternar de turno a los trabajadores de esta jornada de trabajo, puesto que laborar de forma permanente en un solo horario, además de que éste sea nocturno, afecta significativamente al trabajador, sobre todo en su bienestar familiar, punto clave de cada persona.

F. Sería recomendable facilitar el acceso a la formación continuada de los trabajadores nocturnos, incidiendo en las materias de prevención de la salud laboral que tuviesen especial relación con el tipo de turno que realizan, mediante la realización de cursos especializados impartidos por profesionales de diversos colectivos laborales en horario nocturno.

G. Otro punto clave que se debe incorporar a la comisión encargada dentro de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.C. CHINCHACHINCHA, es la creación de un grupo de trabajo en consultoría externa o interna, e incluso institucional, sobre los riesgos del trabajo nocturno en todas sus áreas y el estudio de las enfermedades asociadas al mismo

H. Analizar la frecuencia y contenido de las capacitaciones que se imparten, puesto que según los datos recogidos, no existen muchas, sobre todo que ayuden a mejorar la efectividad y calidad que brindan los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- la divisa del nuevo milenio.* (2013).
- MTPE. (2016). Obtenido de derechos del trabajador:
http://www.trabajo.gob.pe/mostrarTemaSNIL.php?__page=4&codTema=0&tip=20
- Ana Barahona I, E. M. (2013). *El trabajo nocturno y sus implicaciones en la salud de médicos, enfermeras y oficiales de seguridad de los hospitales de la Caja Costarricense del Seguro Social.* .
- Angosto Agudo, M. (1992). *Influencia de los ritmos biológicos en el trabajo nocturno. Medicina y Seguridad del Trabajo.*
- Ardanza Goytia, L. (1986). *Problemática del trabajo nocturno y por turnos y su incidencia en la salud. Salud y Trabajo.* . Colombia. Bogotá.
- Barberá, E. (2008). *Teoría de las necesidades.*
- Bennis, W. (2000). *Gestión del Sueño: Reflexiones sobre Liderazgo y Cambio.*
- Bustamante, S. y. (2008). *Evaluación de Desempeño.* .
- Chiavenato. ((2000). *desempeño laboral.*
- Chiavenato. (1999). *la evaluación de desempeño.*
- Chiavenato. (2002). *eficacia del personal.*
- clark. (1899). *La teoría de la productividad marginal.*
- constitucion. (s.f.). *Artículo 8 del Decreto Supremo.*
- Davis, W. y. (1995). *evaluación de desempeño.* .
- Davis, W. y. (1996). *la Evaluación del Desempeño.*
- Gil, R. y. (1997). *la evaluación del desempeño.*
- Gregor, D. M. (1996). *El lado humano de las empresas.*
- Harris. (1986). *“Los procedimientos de evaluación.* .
- hernandez, d. f. (2009). *funcionarios publicos: evolucion y perspectiva.*
- Hernandez, F. y. (2003).
- Janneth, f. (2007). *influencia del trabajo por turnos en la salud y en la vida cotidiana. bogota colombia.*
- Keynes. (s.f.). *endomenet.* Obtenido de <http://www.eumed.net/ce/2007b/scg.htm>
- marx, c. (s.f.). *eumedonet.* Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2005/dfch-fun/f29.htm>

- Marx, K. (1867). *El Capital*. . Alemania.
- Mollá, A. (2007). *Teoría de la motivación e higiene*.
- Münch, L. (2006). *Fundamentos de la Administración*.
- Pizano, A. I. ((2009)). *Prevención De Accidentes En Trabajadores Con Turnos Nocturnos o Rotatorio S.A. C Partir De La Determinación De Alteraciones En El Ritmo Circadiano*. . México, d.f.
- Política, C. (s.f.). *Artículo 24°*.
- politica, c. (s.f.). *Artículo 8 del Decreto Supremo No. 007-2002-TR y Decreto Supremo No. 007-2012-TR*:. .
- Proudhon, P. (2009). *el trabajador*.
- Quintero, A. y. (2008). *características individuales y colectivas especifican dos tipos de desempeño*.
- ramirez, c. (2009). *Ergonomía y productividad*. Carabobo: Dirección de Medios y Publicaciones Departamento de Producción Editorial.
- Robbins. (1995). *s metas principales de la evaluación del desempeño* .
- Robbins, R. ((2004)). *plantea la importancia de la fijación de metas*.
- SABINO, C. (1992). *EL PROCESO DE LA INVESTIGACION*.
- Salabert, E. (martes 23 de agosto de 2016). *Trabajar en el turno de noche*. Obtenido de web consultas: <http://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/trabajar-en-el-turno-de-noche-2362>
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación*. . Editorial: McGraw Hill.
- Sampieri, R. H. (2014). *Metodología de la Investigación (6a edición)*. . México Df. México. : Perfecto Enigma.
- Sánchez, A. (2013). *“Desempeño laboral de los docentes de la facultad de ingeniería química y metalúrgica de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión durante el semestre 2013-I”*. Huacho – Perú .
- Sánchez, J. ((2009)). *“Análisis de los efectos de la nocturnidad laboral permanente y de la rotación de turnos en el bienestar, la satisfacción familiar y el rendimiento perceptivo-visual de los trabajadores”*. facultad de psicología Universidad de las Islas.
- Smith, A. (2009). *la riqueza* .
- Stephen. ((2005)). *R*.
- Stephen, R. (2005). *Teoría de la jerarquía de necesidades de*.
- Supremo, D. (s.f.). *Artículo 8*.
- Tamayo, M. T. (s.f.). *“El proceso de la investigación científica”* . Mexico: Editorial Limusa S.A Grupo Noriegas Editores.

TORRES, C. A. (2006). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* .

VERA, G. (2013). *Influencia de los turnos de trabajo en el rendimiento laboral de los operarios de la planta guayas unilever andia*. guayaquil ecuador.

Zuluaga, M. (2001). *Dimensiones del desempeño laboral*.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	METODOLOGÍA	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO	INSTRUMENTO
La jornada del trabajo nocturno permanente y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chinchá en el año 2015	<p>PROBLEMA GENERAL ¿De qué manera la jornada del trabajo nocturno permanente influye en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chinchá en el año 2015?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS -¿De qué manera influye el bienestar social en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chinchá en el año 2015?</p> <p>-¿De qué manera influye el bienestar familiar en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chinchá en el año 2015?</p> <p>-¿De qué manera influye el bienestar de salud en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chinchá en el año 2015?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL -Determinar la influencia de la jornada del trabajo nocturno permanente en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de La Empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chinchá.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS -Establecer la influencia del bienestar social en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chinchá.</p> <p>-Establecer la influencia del bienestar familiar en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chinchá.</p> <p>-Establecer la influencia en el bienestar de salud en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chinchá.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL La jornada del trabajo nocturno permanente influye directamente en el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chinchá.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS -El bienestar social influye directamente en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chinchá.</p> <p>- El bienestar familiar influye directamente en el nivel del desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chinchá.</p> <p>- El bienestar de salud influye directamente en el nivel del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY Chinchá.</p>	<p>X=INDEPENDIENTE</p> <p>-JORNADA DEL TRABAJO NOCTURNO PERMANENTE: Es el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador a fin de cumplir con la prestación de sus servicios que se realiza durante la noche sin ningún tipo de rotación a la que se encuentra obligado en virtud de contrato. Alonso Olea - 2000</p> <p>Y=DEPENDIENTE</p> <p>-NIVEL DEL DESEMPEÑO LABORAL: "Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; éste constituye la estrategia individual para lograr los objetivos" Chiavenato (2000: 359)</p>	<p>JORNADA DE TRABAJO NOCTURNO DIMENSION 1: Bienestar Social: 1° Oportunidades para participar en actividades sociales. 2° Grado de aislamiento. 3° Grado de autoestima. 4° Número de amistades.</p> <p>DIMENSION 2: Bienestar Familiar 5° Nivel de estabilidad conyugal 6° Incompatibilidad de horario con el tiempo que se dedica a la familia. 7° Tipos de interacción familiar 8° Tipos de exigencias domésticas y familiares.</p> <p>DIMENSION 3: Bienestar de Salud 9° Tipos de problemas cardiovasculares. 10° Alteración del sueño. 11° Nivel de estrés. 12° Tipos de estimulantes adictivos. 13° Tipos de trastornos digestivos. dicción a estimulantes.</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL: DIMENSION 1: Motivación: 1° Tipos de reconocimiento laboral. 2° Tipos de beneficios. 3° Remuneraciones. 4° Tipos de capacitaciones. 5° Tipos de ambiente de trabajo. 6° Tipos de condiciones de trabajo.</p> <p>DIMENSIÓN 2: Productividad: 7° Nivel de conocimiento. 8° Nivel de efectividad. 9° Grado de calidad.</p> <p>DIMENSIÓN 3: Liderazgo: 10° Grado de disciplina. 11° Nivel de cooperación. 12° Nivel de comunicación. 13° Tipos de toma de decisiones. 14° Tipos de personalidad.</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACION: N:</p> <p>TIPO: Cuantitativo</p> <p>Nivel:</p> <p>Descriptivo.- Sampieri 2014= señalan (p.153)</p> <p>Correlacional.- Hernández et al. (2014) (p.124)</p> <p>DISEÑO: No experimental de corte transversal Sampieri (2014) (p. 152). Método: Hipotético-Deductivo</p>	<p>Población: 192 trabajadores</p> <p>Muestra: 128 trabajadores</p> <p>Muestreo: Probabilístico</p>	<p>Cuestionario: Escala de Likert Jornada de trabajo nocturno Siempre (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Solo alguna vez (2) Nunca (1)</p> <p>Escala de Likert Desempeño laboral Siempre (5) Muchas veces (4) Algunas veces (3) Solo alguna vez (2) Nunca (1)</p>

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CUESTIONARIO

Cuestionario para conocer la influencia de la Jornada de trabajo Nocturno permanente en el desempeño de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.

Estimado empleado lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una (x) la escala que crea conveniente, su respuesta será tratada de forma confidencial

NUNCA	SOLO ALGUNA VEZ	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE 1: TRABAJO NOCTURNO PERMANENTE

	DIMENSIÓN 1 BIENESTAR SOCIAL	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
1	¿Su horario de trabajo nocturno le permite tener oportunidades para participar en actividades sociales?					
2	¿Siente usted que por su horario de trabajo nocturno hay un grado de aislamiento con su entorno?					
3	¿Su horario de trabajo influye en su autoestima?					
4	¿Siente que por su horario de trabajo nocturno su número de amistades ha disminuido?					
	DIMENSIÓN 2 BIENESTAR FAMILIAR	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
5	¿Siente que su nivel de estabilidad conyugal se ve perjudicado por su horario de trabajo?					
6	¿Tiene incompatibilidad de horarios con el tiempo que dedica a su familia?					
7	¿Cree usted que su horario de trabajo nocturno afecta en su interacción familiar?					
8	¿Su horario de trabajo nocturno le permite cumplir con sus exigencias domésticas y familiares?					
	DIMENSIÓN 3 BIENESTAR DE SALUD	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUNAS VECES	SOLO ALGUNA VEZ	NUNCA
9	¿Con qué frecuencia ha tenido problemas cardiovasculares durante su jornada de trabajo nocturno?					
10	¿Su horario de trabajo nocturno le produce alteración de sueño?					
11	¿Ha sentido estrés en su jornada de trabajo nocturno?					
12	¿Consumo usted algún tipo de estimulante adictivo para poder mantener el ritmo durante su jornada de trabajo?					
13	¿Ha tenido algún tipo de trastorno digestivo durante su jornada de trabajo nocturno?					

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

CUESTIONARIO

Cuestionario para conocer la influencia de la Jornada de trabajo Nocturno permanente en el desempeño de los trabajadores de la empresa TEXTILE SOURCING COMPANY S.A.

Estimado empleado lea cuidadosamente cada una de las preguntas y masque con una (x) la escala que crea conveniente, su respuesta será tratada de forma confidencial

NUNCA	SOLO ALGUNA VEZ	ALGUNAS VECES	MUCHAS VECES	SIEMPRE
1	2	3	4	5

VARIABLE 2: DESEMPEÑO LABORAL

	DIMENSIÓN 1 MOTIVACIÓN	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUN AS VECES	SOLO ALGUN A VEZ	NUNCA
14	¿La empresa le brinda algún tipo de reconocimiento laboral por su buen desempeño?					
15	¿La empresa reconoce su buen desempeño con incentivos o beneficios adicionales?					
16	¿Considera usted que su remuneración está acorde con su trabajo?					
17	¿La empresa le brinda capacitaciones permanentes?					
18	¿Existe un buen ambiente de trabajo en su organización?					
19	¿Siente usted que las condiciones de trabajo brindadas en la empresa son las adecuadas?					
	DIMENSIÓN 2: PRODUCTIVIDAD	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUN AS VECES	SOLO ALGUN A VEZ	NUNCA
20	¿Considera usted que tiene un buen nivel de conocimiento en cuanto a sus labores?					
21	¿Desarrolla su trabajo con efectividad?					
22	¿Desarrolla un trabajo de calidad en la empresa?					
	DIMENSIÓN 3: LIDERAZGO	SIEMPRE	MUCHAS VECES	ALGUN AS VECES	SOLO ALGUN A VEZ	NUNCA
23	¿Su jefe directo ayuda con la disciplina en el trabajo?					
24	¿El nivel de cooperación entre sus compañeros de trabajo es el adecuado?					
25	¿Siente que existe un buen nivel de comunicación con sus compañeros de trabajo?					
26	¿Siente que su jefe directo toma decisiones oportunas?					
27	¿Siente que la personalidad que muestra su jefe directo es la adecuada?					

FUENTE: ELABORACIÓN PROPIA

"Año de la consolidación del mar de Grau"

Chincha 15 de julio de 2016

Señores:
TEXIL SOURCING COMPANY S.A. – CHINCHA

Atención:
Gerardo E. Zapata
Jefe de Gestión de Talento Humano



De nuestra consideración:

Jessica Beatriz Almeyda Saravia, identificada con DNI N° 70327504, Lizet Melchorita Huasasquiche Meneses identificada con DNI N° 75522876, Katherine Valeria Pazo Pazo identificada con DNI N° 72461664, Bachilleres en Ciencias Administrativas de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, nos dirigimos a usted para expresarle lo siguiente:

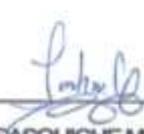
Que, actualmente nos encontramos realizando el CICLO DE TESIS con Resolución N° 838-2016-D/FCAYCE a fin de obtener el grado profesional de LICENCIADAS EN ADMINISTRACIÓN, para la cual hemos decidido tomar como materia de investigación a su respetuosa empresa.

Luego de haber culminado el I y II modulo con éxito, con la respectiva revisión y evaluación realizada por los docentes y asesores asignados al curso, solicitamos a usted, se sirva concedernos su AUTORIZACIÓN para realizar la Medición de los Instrumentos para nuestra Recolección de Datos mediante 02 Cuestionarios, cada uno con 13 preguntas, dirigidos a los trabajadores de la Empresa TEXIL SOURCING COMPANY S.A.C.- CHINCHA que laboran en el turno Diurno y proseguir así, con el desarrollo de nuestra investigación y lograr culminar con nuestra tesis de acuerdo al cronograma establecido.

Cabe resaltar que dicha información se mantendrá en absoluta reserva y será utilizada únicamente para fines de la presente investigación.

Sin otro particular y agradeciendo anticipadamente su gentil respuesta, nos despedimos de usted a la espera de su Conformidad para programar la fecha en que se llevará a cabo el cuestionario.


ALMEYDA SARAVIA, Jessica
DNI N° 70327504


HUASASQUICHE MENESES, Lizet
DNI N° 75522876

Muy cordialmente

PAZO PAZO, Valeria
DNI N° 72461664