

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Calidad de vida en el trabajo y su relación con el desempeño laboral
en el Consorcio Supervisión Andoas, año 2019**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y Negocios
Internacionales

Autores:

Enith del Carmen Lozano Cenepo

Mónica Salas Silva

Asesor:

Mtro. David Troya Palomino

Tarapoto, octubre de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

David Troya Palomino, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Calidad de vida en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Consorcio Supervisión Andoas, año 2019”** constituye la memoria que presenta las Bachilleres: Lozano Cenepo Enith del Carmen y Salas Silva Mónica, para obtener el título de Profesional de Licenciadas en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 02 días del mes de octubre del año 2019.



David Troya Palomino



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Campus Universitario Milton Afonso, Distrito de Morales, Tarapoto, San Martín a los 2 días del mes de octubre del año 2019, siendo las 9:00 p.m. se reunieron en el Salón de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Mtro. Amado Arce Cobinas y los demás miembros siguientes: Mtro. José Tarrillo Paredes Secretario, Lic. Kelita Guillen Lopez Mtro. Robin Alexander Diaz Saavedra vocales; y Mtro. David Troya Palomino asesor, con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis titulada:

"Calidad de vida en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el consorcio Supervision Andoas año 2019"

Presentada por el/los Bachiller/es: Lozano Anepa Enith del Carmen Salas Silva Monica conducente a la obtención del Título Profesional de: Lic. Administración y Negocios Internacionales

El señor Presidente inició el acto académico, invitando al/los candidato/s hacer uso del tiempo requerido para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente del Jurado invitó a los miembros del mismo a realizar las preguntas y cuestionamientos correspondientes, los cuales fueron absueltos por el (los) candidato (s). En seguida, el Jurado procedió a las deliberaciones respectivas, luego se registró en el acta el dictamen siguiente:

- Bachiller: Lozano Anepa Enith del Carmen Aprobado por Mayoría Buena (14) y con el mérito académico adicional de Buena (14)
Bachiller: Salas Silva Monica Aprobada por Mayoría Buena (14) con el mérito académico adicional de Buena (14)

El Presidente del Jurado solicitó al/los candidato/s ponerse de pie. Luego el Secretario realizó la lectura del acta con el resultado final del acto académico, procediéndose inmediatamente a registrar las firmas respectivas.

Handwritten signatures for Presidente, Secretario, Asesor, three Vocals, and two Candidatos.

Dedicatoria

A nuestro Dios quien es nuestro guía a cada momento de nuestras vidas.

A nuestros familiares por el apoyo, amor y motivación constante para cumplir con este objetivo tan importante en nuestras vidas.

Las investigadoras.

Agradecimiento

A Dios: Son muchas las bendiciones en nuestras vidas, nos dio la sabiduría necesaria para llegar hasta este momento anhelado.

A la Universidad Peruana Unión: Nos albergó durante cinco años y nos formó para hacer frente a esta vida con valores y principios.

Al Consorcio Supervisión Andoas: A los directivos que nos dieron apertura para desarrollar esta investigación.

A nuestro asesor: Maestro David Troya Palomino por el apoyo constante para la culminación de esta investigación.

A nuestros familiares: Por el apoyo en todos los aspectos para llegar a este momento.

Finalmente, a los que de alguna manera u otra nos apoyaron.

Contenido

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento.....	ii
Contenido.....	iii
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Índice de anexos.....	ix
Resumen.....	x
Capítulo I.....	12
Planteamiento del problema.....	12
1.1 Descripción de la situación problemática.....	12
1.2. Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general.....	14
1.2.2. Problemas específicos.	14
1.3 Objetivos	14
1.3.1 Objetivo general	14
1.3.2 Objetivos específicos	14
1.4. Hipótesis	15
1.4.1. Hipótesis general	15
1.4.2. Hipótesis específicas	15
1.5. Justificación de la investigación.....	15
1.5.1. Relevancia social.....	15
1.5.2. Relevancia Teórica.....	16
1.5.3. Relevancia metodológica	16
1.6. Cosmovisión bíblica – filosófica.....	16

1.6.1. Cosmovisión bíblica.....	16
1.6.2. Cosmovisión filosófica.....	17
Capítulo II.....	20
Marco teórico.....	20
2.1. Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	20
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	21
2.2. Bases teóricas.....	23
2.2.1. Calidad de vida.....	23
2.2.2. Calidad de vida en el trabajo.....	24
2.2.3. Bienestar general en el trabajo.....	25
2.2.4. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo.....	25
2.2.5. Ventajas de la calidad de vida en el trabajo.....	27
2.2.6. Desempeño laboral.....	28
2.2.6.1. <i>Motivación por el desarrollo del trabajo.....</i>	<i>28</i>
2.2.6.2. <i>Evaluación del desempeño.....</i>	<i>29</i>
2.2.6.3. <i>¿Cuál es el propósito de la evaluación del desempeño?</i>	<i>30</i>
2.2.6.4. <i>Dimensiones del desempeño laboral.....</i>	<i>31</i>
2.2.6.5. <i>Definiciones de las dimensiones.....</i>	<i>32</i>
2.2.6.5.1. <i>Iniciativa</i>	<i>32</i>
2.2.6.5.2. <i>Trabajo en equipo.....</i>	<i>32</i>
2.2.7. <i>Factores que influyen en el desempeño laboral.....</i>	<i>33</i>
2.3. Marco conceptual.....	35
2.3.1. Clima laboral.....	35
2.3.2. Autorrealización.....	35
2.3.3. Involucramiento laboral.....	35
2.3.4. Supervisión.....	36
2.3.5. Comunicación.....	36
2.3.6. Condiciones laborales.....	36
2.3.7. Factores higiénicos.....	36

2.3.8. Factores motivadores.	36
2.3.9. Trabajo en equipo.....	37
2.3.10. Evaluación del desempeño e iniciativa.	37
2.3.11. Iniciativa laboral.....	37
2.3.12. Cooperación con los colaboradores.	37
Capítulo III	38
Metodología de la investigación	38
3.1. Enfoque de la investigación	38
3.2. Tipo de investigación	38
3.3. Alcance de la investigación.....	38
3.4. Diseño de investigación	38
3.5. Identificación de variables	39
Variable 1: Calidad de vida en el trabajo	39
Variable 2: Desempeño laboral.....	39
3.7. Población y muestra	41
3.7.1. Población.....	41
3.7.2. Muestra.....	41
3.8. Diseño de instrumentos de investigación.....	41
3.9. Validez y confiabilidad de los instrumentos.	41
3.10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
3.11. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos.....	42
Capítulo IV	43
Resultados y discusión	43
4.1. Resultados	43
4.1.1. Análisis del perfil sociodemográfico de los colaboradores.....	43
4.1.2. Análisis descriptivo de la variable calidad de vida en el trabajo y sus dimensiones.	44
4.1.3. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.	46
4.1.4. Prueba de normalidad.....	47
4.1.5 Relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los	

colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.....	48
4.1.5 Relación entre la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.	49
4.1.5 Relación entre la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.....	50
4.1.5 Relación entre la calidad de vida en el trabajo y Cooperación con los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.....	51
4.2 Discusión.....	52
Capítulo V.....	56
Conclusiones y recomendaciones	56
5.1. Conclusiones	56
5.2. Recomendaciones.....	57
Lista de referencias	58

Índice de tablas

Tabla 1. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo y sus definiciones.	27
Tabla 2. Operacionalización de variables.	40
Tabla 3. Fiabilidad de los instrumentos.	41
Tabla 4. Perfil sociodemográfico de los colaboradores.	44
Tabla 5. Análisis descriptivo de la calidad de vida y sus dimensiones.....	45
Tabla 6. Análisis descriptivo del desempeño laboral y sus dimensiones.....	46
Tabla 7. Prueba de normalidad	48
Tabla 8. Análisis de correlación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.	49
Tabla 9. Análisis de correlación entre la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.....	50
Tabla 10. Análisis de correlación entre la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.	51
Tabla 11. Análisis de correlación entre la calidad de vida en el trabajo y cooperación con los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.....	52

Índice de figuras

Figura 1. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo.....	26
Figura 2. Dimensiones del desempeño laboral.....	32
Figura 3. diseño de la investigación.....	39

Índice de anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia.....	61
Anexo 2. Matriz Instrumental	62
Anexo 3. Instrumento.....	63
Anexo 4. Carta de autorización.....	64
Anexo 5. Guía para el experto.....	64

Resumen

La finalidad de esta investigación fue determinar la relación de la calidad de vida en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Consorcio Supervisión Andoas, año 2019, la investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de alcance correlacional, con un diseño no experimental. La muestra la compuso 60 colaboradores que laboran con contrato vigente en la empresa. Asimismo, los instrumentos utilizados fueron dos, para medir la calidad de vida en el trabajo fue el de Gonzáles, Hidalgo, Salazar, y Preciado (2010) y para el desempeño laboral, Guerrero (2014) ambos instrumentos fueron validados por tres expertos y la fiabilidad fue mediante el Alfa de Cronbach, la calidad de vida en el trabajo tiene una fiabilidad de 0,826 lo cual indica una fiabilidad aceptable, y para el desempeño laboral tiene una fiabilidad de 0,924. Los resultados obtenidos de esta investigación indican que existe relación significativa positiva media considerable ($Rho = 0,565$; $p_valor = 0,000$) entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en el Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo; desempeño laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship of the quality of life at work and its relation to work performance in the Andoas Supervision Consortium, year 2019, the research is of a basic type, correlational scope and quantitative approach, design non-experimental transversal. The sample consisted of 60 employees who work with a contract in force in the company. Also, the instruments used were two, to measure the quality of life at work was Gonzales, Hidalgo, Salazar, and Preciado (2010) and for the work performance Guerrero (2014) both instruments were validated by three experts and reliability It was through Cronbach's Alpha, the quality of life at work has a reliability of 0.826 which indicates acceptable reliability, and for work performance it has a reliability of 0.924. The results obtained from this research indicate that there is a significant positive average significant relationship ($Rho = 0.565$; $p_value = 0.000$) between the quality of life at work and work performance in the Andoas Supervision Consortium, year 2019.

Keywords: Quality of life at work; job performance

Capítulo I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la situación problemática

Vivimos una realidad mundial de mucha competitividad empresarial, los directivos y los encargados de la gestión de las personas en las organizaciones han dado la real importancia al talento humano como un factor de competitividad, el cual garantiza el éxito, si su desenvolvimiento es el adecuado o el fracaso si no se encamina su potencial al logro de los objetivos, por estas razones en un plano mundial la evaluación del desempeño es un instrumento que sirve a los gestores para medir el avance hacia el logro de los objetivos.

El éxito o el fracaso de cualquier organización depende en gran medida del tipo de recursos humanos que posee; los recursos humanos traducen todos los demás recursos en una organización en productos visibles, para el logro de los objetivos depende mucho del desenvolvimiento y el desempeño laboral de los colaboradores, para lograr una eficiencia y efectividad óptimas en el lugar de trabajo.

Romero (2015) menciona que el desempeño en los países europeos es considerado como el instrumento fundamental para medir el avance, y que las evaluaciones del desempeño son constantes haciendo uso de las diferentes herramientas para determinar el grado de empuje que ponen los colaboradores para la consecución de los objetivos.

El perfil de los trabajadores en el Perú no es la excepción y si bien el tema económico, como sueldo y beneficios laborales, siguen primando al momento de buscar y elegir un nuevo empleo, existe un factor el cual es importante para las organizaciones, el desempeño de los colaboradores, calificado como indispensable para el logro de los objetivos organizacionales.

Le Bienvenu (2015) antes no se medía la cantidad de hombres y mujeres que trabajan en una empresa, tampoco se medía la satisfacción de los empleados con la empresa, tampoco se medía la cantidad de papel o energía que se iba consumiendo en una organización, entonces en la actualidad también se debe tener colaboradores que desempeñen una buena labor y que el clima sea favorable, el que les permita desarrollar sus actividades de manera adecuada para el mejor desarrollo de sus talentos.

En las empresas públicas y privadas, se puede percibir que prima mucho la necesidad de colaboradores satisfechos con el trato y la calidad de vida en el trabajo. De ser así se verá reflejado en el desempeño de sus labores y los resultados serán óptimos.

En ese contexto el Consorcio Supervisión Andoas, unidad productiva que se dedica al rubro de la construcción y la ejecución de obras públicas y privadas; en la cual los gerentes muestran preocupación por el desempeño en el trabajo de sus colaboradores, ha generado que en los últimos proyectos ejecutados se ha ampliado el plazo de entregas de obra y que ha traído como consecuencia llamadas de atención y penalidades dispuestas en el contrato, esto a pesar de contar con el personal suficiente para la ejecución de la obra.

Tras un dialogo con los administradores de obra y con inspecciones oculares se presume que los colaboradores no muestran iniciativa laboral, esto se presenta cuando hay actividades en las que se necesita el apoyo del equipo de trabajo ellos no actúan por iniciativa solo esperan instrucciones.

Tras lo descrito se deja notar la falta de trabajo en equipo y la cooperación de los colaboradores, también hay necesidad de integrar al personal; por estas razones se desarrolla la investigación titulada: “Calidad de vida en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Consorcio

Supervisión Andoas” la que pretende investigar la relación que existe entre estos dos constructos para hacer posteriores conclusiones y recomendaciones.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019?

1.2.2. Problemas específicos.

- a) ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019?
- b) ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019?
- c) ¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la Cooperación con los colaboradores de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

- b) Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.
- c) Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la Cooperación con los colaboradores de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

1.4.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.
- b) Existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.
- c) Existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la Cooperación con los colaboradores de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Relevancia social.

La población la cual se verá beneficiada con el resultado de esta investigación está compuesta por los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, porque al conocer los resultados se hará propuestas para mejorar o afianzar la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral; los administradores del consorcio, podrán hacer uso de la información para la toma de decisiones y otros de manera directa e indirectamente.

1.5.2. Relevancia Teórica.

El aporte a la ciencia se verá reflejado en la revisión teórica, el uso de un formato de investigación y el dejar un antecedente de estudio.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizó y se deja un marco teórico de los autores para calidad de vida en el trabajo Peiró (1993) y para sus dimensiones González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2010); en cuanto a desempeño laboral se utilizó la teoría de Chiaventato (2009) y para sus dimensiones Guerrero (1999).

1.5.3. Relevancia metodológica.

El cuestionario a ser utilizado es sometido a un proceso de fiabilidad que permita corroborar su eficacia, se utilizará una metodología la cual permitirá la comprobación de una estructura metodológica propuesta por otro investigador.

Metodología utilizada es de tipo básica, de alcance correlacional y de enfoque cuantitativo.

1.6. Cosmovisión bíblica – filosófica

En el desarrollo de la presente investigación se ha tenido en cuenta los principios bíblicos filosóficos que detallaré a continuación.

1.6.1. Cosmovisión bíblica.

Reina y Valera (1960) Genesis, 1:26-27 revela que Dios crea al hombre de acuerdo a su imagen y semejanza, para que pueda relacionarse creó también a la mujer, y así estos puedan multiplicarse en la tierra que el Señor les ha dado. Adán y Eva tenían que hacer uso de sus habilidades e inteligencia para hacer las labores y administrar todo lo que había en el jardín del Edén.

Reina y Valera (1960) (Mateo, 22:37,38) Jesús menciona el primer y el más importante mandamiento para el mundo que es el amar a nuestro Señor con todo el corazón, con el alma y nuestra mente, ya que esto es la base para que nosotros como hijos de Dios podamos vivir en armonía y tener una mejor relación entre hermanos y con nuestro creador, porque eso es lo que él busco desde el principio, que seamos parte de una humanidad que tiene fe y vive armoniosamente.

Reyna y De Valera (1960) (Salmos 18:3-6) nos menciona acerca de la invocación, que Dios es digno de poder ser alabado, y podemos comunicarnos con él a través de la oración, pues él escuchara y nuestros clamores llegarán a él y seremos salvos de nuestros enemigos. Nuestras oraciones hacen que la relación que tengamos con Dios sea más estrecha y que nosotros tengamos fe en su palabra.

Reina y De Valera, (1960) (Santiago 4:8-10) se refiere al acercamiento a Dios, y como resultado él estará con nosotros, purificará nuestros corazones, nos limpiará ante todo pecado. Para así poder finalmente comprender que la palabra de Dios y el acercarnos a él mejora nuestra relación con el creador y con nuestro prójimo.

La historia de Moisés señala reflejo de valentía y liderazgo, sobre todo cuando tenía que dirigir al pueblo de Israel. En esta escena de la biblia nos enseña acerca de la organización de personas, como Jetro suegro de Moisés ve que su yerno no se abastecía para atender las quejas y reclamos entre otras aportaciones que tenía el pueblo para hacer llegar al líder, entonces ordena que se puedan agrupar y cada grupo pueda tener su líder para que a través de ellos fácilmente la comunicación fluya de manera adecuada.

1.6.2. Cosmovisión filosófica.

De White (1940) respalda que nosotros los jóvenes varones y mujeres debemos tener experiencia previas al matrimonio, que nos hagamos responsables con la vida y con los deberes

del diario vivir. Es por ello que la autora recomienda que se debe considerar algunos aspectos para poder encontrar al idóneo y tener una relación de acuerdo con los consejos de nuestro padre celestial, debe ser una persona que sea capaz de cumplir parte de las responsabilidades que existan en la vida, que sea noble de corazón, que la comunicación sea un aspecto muy importante en la relación y se esta manera ser feliz cada uno en su amor.

De White (1979) nos menciona que el ambiente del hogar es muy importante para las relaciones que se den en el mismo, ya que todo lo que rodea a las almas de los padres, se siente en todo el hogar. Por ello, en todo hogar cristiano deberían existir reglas para que padres e hijos las cumplan, de las cuales la comunicación clara debe ser la mejor practicada para poder respetarse entre ellos y así poder obedecer la ley de Dios. Un hogar que muestre alegría, podrá sobrellevar las dificultades que se presenten en un futuro y así los hijos aprenderán a relacionarse de manera positiva ante los sucesos de la sociedad. También debemos siempre recordar que, si Cristo está presente en la familia, el hogar será visitado por los ángeles con agrado, y los hijos aprenderán a tener amor por los padres terrenales y por nuestro padre celestial, siendo fiel a su palabra desde el hogar.

De White (1957) menciona “El Señor desea contar con hombres inteligentes conectados con su carga, hombres con capacidad para ocupar diversas posiciones de confianza en nuestras organizaciones. Se necesita especialmente administradores que no solo tengan los conocimientos sino que en ellos haya consagración, personas que combinen los principios de la verdad con cada actividad del comercio. Los que se encargan de los asuntos financieros no deben asumir otras responsabilidades, obligaciones que serias incapaces de atender” (p.234).

De White (1940) “El Señor desea tener hombres inteligentes conectados con su carga, hombres calificados para ocupar diversas posiciones de confianza en nuestras asociaciones e instituciones.

Se necesita especialmente administradores consagrados, personas que mesclen los principios de la verdad con cada transacción comercial. Los que se encargan de los asuntos financieros no deben asumir otras responsabilidades, obligaciones que serias incapaces de atender” (p.234).

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales.

Alexander (2017) en su investigación desarrollada en Chile “Calidad de vida laboral en los colaboradores de la Pontificia Universidad Católica de Chile”, siendo su objetivo principal explicar la calidad de vida en el trabajo de los docentes de la carrera profesional de Administración de Negocios, por medio del instrumento CVT- GOHISALO, la tesis utilizó la metodología transaccional descriptiva, el instrumento se aplicó a 94 docentes de ambas modalidades presencial y a distancia, luego del procesamiento se llegó a la conclusión que la percepción en cuanto a la calidad de vida laboral en los docentes de la carrera de Administración es satisfactoria, y que se encontraron aspectos de importancia que da lugar a la presencia de calidad de vida laboral. Se encontró también que los docentes presenta un alto nivel de compromiso con su trabajo y con el cumplimiento de los objetivos institucionales, además una alta orientación a la búsqueda de soluciones de los problemas que pueda tener la institución, lo cual determina un ambiente apropiado para el buen desarrollo de las actividades propias del trabajo.

Oliveros (2018) desarrolló en Colombia una investigación titulada “La percepción del talento humano de una empresa del sector financiero en Cali”, en esta investigación el objetivo principal fue determinar la percepción en el talento humano de una organización del rubro de las finanzas ubicada en Cali; el tipo de investigación utilizada fue exploratorio, el instrumento se aplicó a una población de 120 personas; se llegó a la conclusión que la percepción en cuanto a la calidad de vida en el trabajo en este caso en particular toda diferentes escenarios, siendo de estos los más sobresalientes aquellos relacionados con la inclusión de las personas a la institución, la

administración del tiempo libre, la antigüedad en las áreas de trabajo, los logros alcanzados y lo que el trabajador espera de la organización.

Barrios (2017) desarrolló en México una investigación titulada “Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de Salud Pública, Hermosillo-México”, el objetivo general fue determinar la calidad de vida en el trabajo del personal de enfermería de la Secretaría de Salud Pública de Hermosillo, Sonora, México, del primer, segundo y tercer nivel de atención y las variables biosociodemográficas y factores del trabajo con los que se relaciona; el tipo de estudio fue cuantitativo, correlacional, transversal y comparativo, la población estuvo compuesta por 230 personas y se llegó a la conclusión: Las enfermeras que trabajan en el primer y tercer nivel de atención tienen un promedio de CVT promedio global, mientras que en el segundo nivel de atención, se observó un bajo promedio general de CVT dentro del grupo de enfermeras profesionales.

2.1.2. Antecedentes nacionales.

Chambilla (2017) en su investigación para optar el grado de maestro “Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016”, la cual tuvo como objetivo principal: identificar la relación que existe entre La calidad de vida en el trabajo y productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016. Para el desarrollo de esta investigación se usó la metodología hipotética deductiva y el diseño es no experimental y de corte transversal; en una muestra de 100 encuestados y lo cual dio como resultado que: hay una correlación significativa entre las variables determinadas por el Rho de Spearman 0,542 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna (H1); es

decir: Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

Reyes (2017) desarrolló una investigación para optar el grado de Magister titulada “Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral”, la cual tuvo el objetivo principal: Establecer la relación que existe entre la Satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral de los profesores de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima metropolitana, el tipo de estudio fue descriptivo correlacional; y se desarrolló en una muestra de 252 personas; lo cual arrojó la conclusión que: existe una relación entre SCV y CVL de los docentes, esta es significativa y ligeramente moderada con tendencia negativa.

Alkon (2018) desarrolló una investigación para optar el grado de maestro titulada “Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima - 2018”, el principal objetivo de esta investigación fue determinar las condiciones en el trabajo y determinación de la percepción de la calidad de vida en relación con la salud de los colaboradores de educación escolar en algunos de establecimientos educativos de Lima 2018. La metodología: para esta investigación se utilizó un estudio descriptivo con observación transversal, el cual tomó la muestra de 326 colaboradores, de tipo probabilístico, aleatorio. Los resultados determinaron que el mayor porcentaje fueron mujeres cuya edad oscilan entre 41 a 60 años. En cuanto a los factores de riesgo con mayor porcentaje en el resultado fueron posturas incómodas, ruido y exposición solar, determinando que su estado de salud es regular y respecto a la calidad de vida relacionada con la salud, también se determinó que los colaboradores se encuentra en buen estado de salud y que las condiciones ergonómicas y psicosocial son las de mayor riesgo para la muestra.

Ríos (2018) desarrolló una investigación titulada “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras los Ángeles; Carhuaz,

Ancash, 2016” siendo su objetivo principal explicar la calidad de vida en el trabajo y el compromiso de los colaboradores de la de la empresa Inversiones Mineras los Ángeles, por medio del instrumento CVT- GOHISALO, la tesis utilizó la metodología transaccional descriptiva, el instrumento se aplicó a 102 colaboradores, luego del procesamiento se llegó a la conclusión que la percepción en cuanto a la calidad de vida laboral en los colaboradores es satisfactoria, y que se encontraron aspectos de importancia que da lugar a la presencia de calidad de vida laboral. Se encontró también que los colaboradores presenta un alto nivel de compromiso con su trabajo y con el cumplimiento de los objetivos de la empresa, además una alta orientación a la búsqueda de soluciones de los problemas que pueda tener la empresa, lo cual determina un ambiente apropiado para el buen desarrollo de las actividades propias del trabajo.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Calidad de vida.

En cuanto a la calidad de vida se entiende como la diferencia, o la brecha, en un punto particular de tiempo, entre las esperanzas y expectativas del individuo y el presente de ese individuo. De hecho, se puede decir que las características de la calidad de vida es proporcional a la complejidad de la vida. Al no tener límites culturales, está influenciado por factores intrínsecos y extrínsecos como esperanzas, expectativas, decepciones y alegrías, circunstancias sociales, enfermedad, capacidad de funcionar en un entorno, empleo estable, seguridad financiera, interacción con otras personas y bienestar general: la lista es infinita. Estas influencias son tan únicas y fluidas dentro de cada persona.

2.2.2. Calidad de vida en el trabajo.

Es una realidad que para los seres humanos el trabajo se ha convertido en parte muy importante de la vida de todos. Muchas personas se la pasan mucho tiempo en el trabajo aún más que en casa, con sus familias o disfrutando de un pasatiempo. Es por eso que encontrar un equilibrio entre la vida personal y profesional ha sido cada vez más importante. En otras palabras, es esencial saber qué calidad de vida en el trabajo es, así como cómo mejorar el nivel de satisfacción.

Por lo tanto, la calidad de vida en el trabajo se puede definir como el nivel de satisfacción con respecto a las actividades realizadas y el entorno corporativo. Un ambiente organizacional de calidad promueve un sentido de seguridad y desarrollo personal y profesional entre los empleados.

En este sentido Peiró (1993) dice que es la satisfacción de los empleados con una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados los cuales se obtienen del desenvolvimiento en el lugar de trabajo. El entorno laboral convencional ha evolucionado debido a las necesidades urgentes actuales de los empleados, como los valores de estilo de vida y, por lo tanto, estos no se deben ignorar para satisfacer producir calidad de vida en su entorno laboral.

Chiavenato (2008) nos dice que la CVL, es la interpretación individual del rol en el lugar de trabajo y la interacción de ese rol con las expectativas de otros. La calidad de la vida laboral se determina, diseña y evaluado. Una calidad de vida laboral significa algo diferente para todos y cada uno de los individuos y es probable que varíe según la edad del individuo, la etapa profesional y/o posición o jerarquía en el trabajo.

Chiavenato (2008) El estilo de vida moderno hace que sea difícil para los empleados hacer frente a la presión relacionada con el trabajo y equilibrar las demandas en el hogar, por lo tanto, el desempeño laboral se verá afectado y los empleados optarán por otro trabajo.

2.2.3. Bienestar general en el trabajo.

Teniendo en cuenta lo que dice la Organización Mundial de la Salud (2012), la salud se define como el estado completo de bienestar físico, mental y social y no solo la ausencia de enfermedad. El bienestar como parte de la calidad de vida laboral se refiere a los factores físicos y psicológicos de un individuo en cualquier ambiente de trabajo. Para Chiavenato (2008), bienestar en el trabajo se refiere a un estado que debe alcanzarse para que el bienestar sea experimentado, y esto se puede lograr mediante políticas y legislación apropiadas.

Cada ocupación tiene sus requisitos físicos y fisiológicos para realizar la tarea. Por ejemplo las ocupaciones en tecnología de la información y el entorno de oficina incluyen nuevos estresores que son físicamente exigentes llamados tecnostresores, estos son causado por frustraciones diarias de fallas del sistema y virus informáticos; en otros entornos o rubros de negocios también se presentan estresores que no permiten bienestar en el trabajo, en el rubro de la construcción por ejemplo, las obras que no terminan en el tiempo determinado, los colaboradores que no se integran al desarrollo del trabajo, materiales faltantes para la culminación de la obra, etc.

El bienestar de los empleados se logrará analizando cada trabajo de forma particular y determinando que es lo que impide que los colaboradores encuentren bienestar en la realización del trabajo.

2.2.4. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo.

Para el desarrollo de esta investigación se utilizaron las dimensiones para la variable calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO propuestas por González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2010), quienes mencionan que son:



Figura 1. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo.

Fuente: González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2010)

Tabla 1. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo y sus definiciones.

Soporte Institucional para el trabajo
Elementos del puesto de trabajo que son aportados por la institución como estructura que da forma y soporta el empleo, agrupando sus indicadores en las subdimensiones de procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de los superiores, evaluación del trabajo y oportunidades de promoción.
Seguridad en el trabajo
firmeza en su relación con la institución e incluye (subdimensiones): la satisfacción por la forma en que están diseñados los procedimientos de trabajo, ingresos o salarios, los insumos para la realización del trabajo, los derechos contractuales de los trabajadores y el crecimiento de sus capacidades individuales a través de la capacitación.
Integración al puesto de trabajo
Inserción del empleado en el trabajo como una de sus partes, en total correspondencia; e incluye aspectos (subdimensiones) de pertinencia, motivación y ambiente de trabajo.
Satisfacción por el trabajo
Se entiende como la sensación global de agrado o gusto que el trabajador tenga con respecto a su empleo, e incluye indicadores agrupados en los siguientes tipos (subdimensiones): dedicación al trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía (entendida como uso de habilidades y creatividad en el trabajo), reconocimiento y autovaloración.
Bienestar logrado a través del trabajo
Se entiende como el estado mental o psicológico de satisfacción de necesidades relacionadas con la manera de vivir, incluyendo el disfrute de bienes y riquezas logrados gracias a la actividad laboral. Sus subdimensiones son: identificación con la organización, beneficios del trabajo del ocupado por otros, satisfacción por la vivienda, evaluación de la salud general y evaluación de la nutrición.
Desarrollo Personal del trabajador
Proceso de incremento de aspectos personales relacionados con su actividad laboral; se valora a través de las siguientes subdimensiones: logros, expectativas de mejora y seguridad personal.
Administración del tiempo libre
Definido como la forma en que se disfruta de la vida en el horario en que no se realizan actividades laborales. Evalúa las subdimensiones de planificación del tiempo libre, y equilibrio entre trabajo y vida familiar.

Fuente: Elaboración propia

2.2.5. Ventajas de la calidad de vida en el trabajo.

Peiró y Prieto (1996) para que empresas adoptan el concepto, así como esta se convierta en cultura la calidad de vida en el trabajo, es indispensable por ser un tema que va de la mano con: la

productividad, la atención y la motivación la cual aumenta, el entorno organizacional mejora, hay una disminución en los gastos relacionados con los tratamientos de salud, las tasas de rotación disminuyen, la retención del talento y las ganancias aumentan, entre otras cosas.

Los profesionales también logran beneficios: el reconocimiento de su trabajo, ambiente de trabajo saludable e inspirador, tiempo libre dedicado a la calidad, dieta mejorada, mayor enfoque en actividades físicas, más creatividad, acceso a beneficios que mejoran el bienestar, etc. adelante.

2.2.6. Desempeño laboral.

Un buen desempeño de los empleados es necesario para la organización, ya que el éxito de una organización depende de la creatividad, innovación y compromiso del empleado.

Chiavenato (2009), afirma el desempeño laboral es más que la capacidad del empleado solo, es dejar que un empleado haga lo que yo quiero que haga. Esto implica que la organización, la jerarquía y la distribución de tareas también son fundamentales para el buen desempeño de los empleados.

Este esfuerzo que ponen los colaboradores depende en muchos de los casos de las habilidades y capacidades del mismo colaborador y de su percepción del rol que desempeñará. De esta manera, el desempeño laboral está motivado por todas las variables que implican el desarrollo del trabajo mismo.

2.2.6.1. Motivación por el desarrollo del trabajo.

Chiang y Núñez (2010), menciona que la motivación es una ambición interna. Un deseo de alcanzar un objetivo determinado. Las personas motivadas toman la iniciativa, trabajan duro para alcanzar sus objetivos y se mantienen entusiasmados en el camino. Cuando los empleados poseen estas características, es decir, cuando están motivados, tienden a ser más productivos y más felices en sus trabajos.

Por lo tanto, muchos empleadores quieren motivar a su fuerza laboral, ya que los empleados motivados son activos que pueden ayudar a una organización a alcanzar sus objetivos. Chiavenato (2009) Desafortunadamente, motivar a los empleados es una tarea particularmente desafiante para la mayoría de los empleadores. Manejado incorrectamente, los intentos de motivar a la fuerza laboral pueden traer resultados negativos. Por ejemplo, algunos empleadores se centran en aumentar la productividad y olvidan que los empleados felices son mucho más fáciles de retener que los infelices. Los empleadores pueden intentar motivar a través de amenazas, creando una atmósfera divisiva de competencia entre compañeros de trabajo o mediante comentarios negativos. Ninguno de estos métodos logrará resultados positivos por más de un corto período de tiempo, después de lo cual los empleados están aún menos motivados.

Una fuerza laboral motivada es más productiva, ayuda a una empresa a alcanzar sus objetivos y es crucial para reducir el absentismo y la rotación. Incluso los empleadores que conocen estos beneficios a veces creen que hay ciertos empleados que nunca pueden motivar. En cierto sentido, esa creencia es cierta. La motivación no puede ser forzada. Es algo que es interno en cada individuo.

Pero todos están motivados por algo, ya sea una necesidad de aprobación, crecimiento profesional, mejora personal u otra cosa. La tarea del empleador se convierte en descubrir qué motiva a cada empleado y luego apoyarlo. Esto puede parecer desalentador, pero es más fácil de lo que parece a primera vista.

2.2.6.2. Evaluación del desempeño.

Chiavenato (2009) La evaluación del desempeño se define como un procedimiento formal y productivo para medir el trabajo y los resultados de un empleado en función de sus

responsabilidades laborales. Se utiliza para medir la cantidad de valor agregado por un empleado en términos de mayores ingresos comerciales.

Aguirre (2004) Todas las organizaciones que han aprendido el arte de "ganar desde adentro" al enfocarse hacia sus empleados, confían en un proceso sistemático de evaluación de desempeño para medir y evaluar regularmente el desempeño de los empleados. Idealmente, los empleados son calificados anualmente en el cumplimiento del trabajo sobre la base de los cuales son promovidos o distribuyen adecuadamente los aumentos salariales. La evaluación del desempeño también desempeña un papel directo al proporcionar retroalimentación periódica a los empleados, de modo que sean más conscientes de sí mismos en términos de sus propias métricas de desempeño.

2.2.6.3. ¿Cuál es el propósito de la evaluación del desempeño?

Según Chiavenato (2009) dice que:

- ✓ La evaluación periódica del desempeño es la medida de calificaciones de un empleado de su gerente que reconoce el trabajo que ha realizado en un período de tiempo específico y las posibilidades de mejora.
- ✓ Un empleador puede proporcionar comentarios consistentes sobre las fortalezas de un empleado y esforzarse por mejorar en las áreas en las que los empleados necesitan trabajar.
- ✓ Es una plataforma integral para que tanto el empleado como el empleador alcancen un terreno común sobre lo que ambos piensan que corresponde a un desempeño de calidad. Esto ayuda a mejorar la comunicación, que generalmente conduce a métricas de equipo mejores y más precisas y, por lo tanto, a mejores resultados de rendimiento.
- ✓ El objetivo de todo este proceso de evaluación del desempeño es mejorar la forma en que funciona un equipo o una organización, para lograr niveles más altos de satisfacción del cliente.

- ✓ Un gerente debe evaluar regularmente a su miembro del equipo y no solo una vez al año. De esta manera, el equipo puede evitar problemas nuevos e inesperados con el trabajo constante que se realiza para mejorar la competencia y la eficiencia.
- ✓ La gerencia de una organización puede realizar sesiones frecuentes de capacitación de empleados y desarrollo de habilidades sobre la base de las áreas de desarrollo reconocidas después de una sesión de evaluación de desempeño.
- ✓ La administración puede administrar eficazmente al equipo y llevar a cabo una asignación productiva de recursos después de evaluar las metas y los estándares preestablecidos de desempeño.
- ✓ La evaluación periódica del desempeño puede ayudar a determinar el alcance del crecimiento en la carrera de un empleado y el nivel de motivación con el que él / ella contribuye al éxito de una organización.
- ✓ La evaluación del desempeño le permite a un empleado comprender en qué posición se encuentra en comparación con otros en la organización.

2.2.6.4. Dimensiones del desempeño laboral.

Las dimensiones de la variable desempeño laboral se ha tomado como base Guerrero (2014) quien determina que las dimensiones del desempeño laboral son 3:

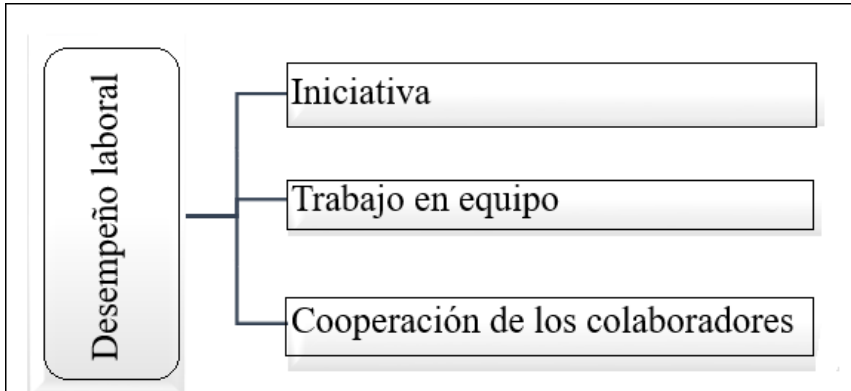


Figura 2. Dimensiones del desempeño laboral.

Fuente: Guerrero (1999)

2.2.6.5.. Definiciones de las dimensiones.

2.2.6.5.1. Iniciativa.

Guerrero (2014), nos dice que la iniciativa es la cualidad muy buscada por las organizaciones a la hora de hacer la selección del personal que va a cubrir las diferentes plazas y podrán su fuerza laboral en la organización.

También se define a la iniciativa como la cualidad individual para adelantarse a los demás comunicando, haciendo, solucionando o tomando decisiones sin la necesidad de recibir órdenes para hacerlo.

2.2.6.5.2. Trabajo en equipo.

Africano (2004) Es el proceso de trabajar en colaboración con un grupo de personas en orden a alcanzar una meta. El trabajo en equipo es a menudo una parte crucial de un negocio, ya que a menudo es necesario que los colegas trabajen bien juntos, haciendo todo lo posible en cualquier circunstancia.

El trabajo en equipo significa que las personas intentarán cooperar, utilizando sus habilidades individuales y proporcionando retroalimentación constructiva, a pesar de cualquier conflicto

personal.

2.2.2.5.3. Cooperación de los colaboradores.

La dinámica grupal constituye una forma de organizar racionalmente la participación plural de los grupos en una atmosfera de trabajo que posibilite desempeños competentes y adecuados. Por ello se toma en cuenta tres condiciones para fortalecer sus cualidades básicas: compartir visiones, desarrollar normas internas de convivencia y asumir roles que caracterizan la diversidad e integración del equipo.

2.2.7. Factores que influyen en el desempeño laboral.

Nilcon (2012) El desempeño de los empleados puede hacer o deshacer su negocio. Los gestores del talento humano, debe asegurarse de que su equipo sea productivo, eficiente y motivado. Pero incluso los mejores empleados pueden perder su enfoque o desconectarse, lo que a su vez afecta los resultados de la compañía. El estrés, los conflictos en el lugar de trabajo, la falta de comunicación y la falta de capacitación son algunos de los principales factores que afectan el desempeño laboral. Abordar estos problemas de manera oportuna podría salvar su negocio y darle una ventaja competitiva.

- a) Estrés y rendimiento laboral: El estrés laboral conocido como asesino de rendimiento. En esta era competitiva, los empleados se sienten presionados para cumplir con las demandas laborales y los objetivos de la organización. Aproximadamente el 40 por ciento dice que sus trabajos son muy o extremadamente estresantes. Alrededor del 73 por ciento de los trabajadores experimentan síntomas psicológicos debido al estrés, mientras que el 77 por ciento informa síntomas físicos relacionados con el estrés. Un pobre equilibrio entre la vida laboral y personal, la falta de seguridad laboral, los roles laborales conflictivos y la gran carga de trabajo son causas comunes de estrés laboral. Los empleados que se enfrentan a

estos problemas se enferman con más frecuencia, se desempeñan peor y se sienten menos motivados.

- b) El impacto del entorno laboral: El crear un ambiente de trabajo que atraiga, retenga y motive a los empleados genera productividad. Si los empleados se sienten cómodos y comprometidos en el trabajo, su desempeño laboral se disparará. El entorno laboral tiene un impacto directo en la comunicación, la colaboración, la creatividad, la innovación, la tasa de error y el absentismo. Las estaciones de trabajo mal diseñadas pueden provocar dolor de espalda y cuello, dolores de cabeza, fatiga y un bajo rendimiento general. El ruido excesivo y otras distracciones afectan el enfoque mental en la productividad. Un lugar de trabajo inseguro puede provocar accidentes y lesiones. Estos son solo algunos de los factores que afectan el entorno laboral.
- c) Los empleados comprometidos se desempeñan mejor: El compromiso de los empleados y el desempeño laboral están fuertemente conectados. Las personas que laboran en su empresa desean recibir reconocimiento por sus esfuerzos, saber lo que se espera de ellos y tener la oportunidad de aprender y crecer.
- d) Apoyar el bienestar financiero de los empleados: Si sus colaboradores están preocupados por sus finanzas, es posible que no puedan hacer su trabajo correctamente. Pasarán su tiempo de trabajo pensando en las próximas facturas y revisando los estados financieros. También se sentirán menos motivados para cumplir con sus tareas y cumplir con sus expectativas. Un salario justo y recompensas financieras pueden reducir sus tasas de rotación y aumentar la satisfacción de los empleados. Considere ofrecer bonos de desempeño, comisiones, descuentos para el personal y otros incentivos para su equipo. Otra opción, especialmente para las pequeñas empresas con un presupuesto ajustado, es proporcionar educación

financiera. Los cursos en línea, talleres y servicios de consulta gratuitos pueden ayudar a sus empleados a tomar decisiones financieras más inteligentes y evitar deudas.

e) Habilidades y rasgos de los empleados: Invertir en la educación y el desarrollo profesional de sus empleados. Si carecen de las habilidades necesarias para el trabajo, no se puede esperar que logren el máximo rendimiento. Hay que asegurarse de que conozcan la cultura, los productos, los servicios y los procesos de la empresa. Brinde capacitación en el trabajo, seminarios y talleres para que puedan desarrollar sus habilidades y aprender cómo aplicarlas.

2.3. Marco conceptual

2.3.1. Clima laboral.

Conjunto de propiedades del ambiente de trabajo, la cual es percibida directa o indirectamente por los individuos que viven y laboran, en el influyen su motivación y comportamiento.

2.3.2. Autorrealización.

Hace referencia al deseo de satisfacer el potencial más alto y propio de cada individuo. Por tal en este nivel el ser humano que no aprovecha a plenitud sus talentos y capacidades estará descontento o intranquilo.

2.3.3. Involucramiento laboral.

Involucramiento como el grado en que una persona quiere tomar parte en las actividades de la institución para el cual trabajan. El involucramiento laboral incluye el factor personal es decir el interés por participar y la importancia de la satisfacción por querer realizarlo.

2.3.4. Supervisión.

Es la actividad encargada de apoyar, vigilar observar, identificar y analizar el registro de todas y cada una de las actividades que se realiza dentro de un área de trabajo específico, de tal manera que se realice de forma satisfactoria.

2.3.5. Comunicación.

Es el proceso mediante el cual el emisor y receptor establece una conexión en un momento y espacio determinado para transmitir, intercambiar o compartir ideas o información que son comprensibles para ambos. También la comunicación significa la capacidad de entregar y recibir información que contribuya a la inclusión laboral, al mejoramiento del desempeño y al desarrollo de las relaciones armoniosas.

2.3.6. Condiciones laborales.

Son todo aquello que gira en torno al trabajo desde la perspectiva de cómo repercute el trabajo en las personas. Por lo cual las condiciones de trabajo no solo se refieren a la seguridad, higiene, aspectos físicos, sino también determinan los aspectos psíquicos.

2.3.7. Factores higiénicos.

Son factores externos a la tarea. Su satisfacción elimina la insatisfacción, pero no garantiza una motivación que se traduzca en esfuerzo y energía hacia el logro de resultados. Pero si no se encuentran satisfechos provocan insatisfacción.

2.3.8. Factores motivadores.

Hacen referencia al trabajo en sí. Son aquellos cuya presencia o ausencia determina el hecho de que los individuos se sientan o no motivados. Desempeño laboral: Es donde se evalúa

periódicamente como un instrumento de superar brechas en el trabajador, y no como un instrumento discriminatorio o de calificación buena o mala.

2.3.9. Trabajo en equipo.

Se refiere a la mutua colaboración de personas a fin de alcanzar la consecución de un resultado determinado, desde esta perspectiva, el trabajo en equipo puede hacer referencia a determinar deportes, económicos o sociales.

2.3.10. Evaluación del desempeño e iniciativa.

Es el proceso organizacional que se da periódicamente con la finalidad de medir e influir sobre el desempeño, de los colaboradores.

2.3.11. Iniciativa laboral.

Se refiere a la singular cualidad de las personas por adelantarse a sus compañeros comunicando, desarrollando, solucionando o tomando decisiones sin la necesidad que haya una orden de por medio.

2.3.12. Cooperación con los colaboradores.

Es la interacción en todo lo que involucra a colaboradores de una misma empresa para el conseguir el objetivo planteado por la empresa.

Capítulo III

Metodología de la investigación

3.1. Enfoque de la investigación

En cuanto al enfoque de esta investigación es cuantitativo, Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

3.2. Tipo de investigación

Esta investigación es básica; Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) tal clase de investigación cumple dos propósitos fundamentales: producir conocimiento y teorías.

3.3. Alcance de la investigación

Su alcance es correlacional, Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existen entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular” (p.93). Asimismo la investigación es de corte transversal, porque se aplica el instrumento una sola vez.

3.4. Diseño de investigación

La investigación corresponde a un diseño de tipo no experimental y de carácter transaccional o transversal, por que no hubo manipulación de las variables de estudio y los datos fueron recogidos en un momento dado. Hernández, Fernández y Baptista (2014).

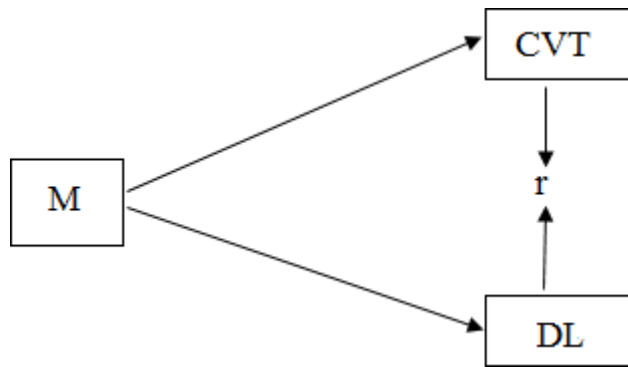


Figura 3. Diseño de la investigación.

Fuente: Hernandez, (2014)

Donde:

M = Muestra

CVT₁ = Observación de la calidad de vida en él trabaja

DL₂ = Observación de la variable desempeño laboral.

r = Correlación entre CVT₁ y DL₂

3.5. Identificación de variables

Variable 1: Calidad de vida en el trabajo

Variable 2: Desempeño laboral

3.6. Operacionalización de variables

Tabla 2. Operacionalización de variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores	
		Procesos de trabajo	
Calidad de vida en el trabajo	Soporte Institucional para el trabajo	Supervisión Apoyo de los superiores Reconocimiento Institucional Autonomía Ingresos	
	Seguridad en el trabajo	Insumos Derechos contractuales Capacitación Pertinencia	
	Integración al puesto de trabajo	Motivación Ambiente de trabajo Dedicación al trabajo	
	Satisfacción por el trabajo	Orgullo por la institución Participación Autorrealización Identificación con la institución	
	Bienestar logrado a través del trabajo	Beneficios para otros Disfrute del trabajo Satisfacción con vivienda Salud y nutrición	
	Desarrollo Personal del trabajador	Logros Expectativas Seguridad personal	
	Administración del tiempo libre	Planificación del tiempo libre Equilibrio entre trabajo y vida Iniciativa de crecimiento laboral	
	Iniciativa laboral	Iniciativa propia laboral en ausencia del jefe Iniciativa en el proceso de atención Iniciativa en el proceso de post-servicio Iniciativa en mi imagen personal Iniciativa de entrenamiento profesional	
	desempeño laboral	Trabajo en equipo	Fomenta trabajo en equipo Realización de tareas eficientes en equipo Apoyo del jefe en la decisiones en grupo Cordialidad y amabilidad con los compañeros
		Cooperación con los colaboradores	Cooperación con los compañeros Comunicación eficaz con los compañeros de trabajo Compartimiento de información útil Facilitación de logro de resultados

Fuente : Elaboración propia

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población.

La unidad de observación serán los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas. Población que está compuesta por hombres y mujeres que laboran en dicha organización de las diferentes edades, grado de instrucción, estado civil, experiencia laboral entre otros. Siendo así un total de 60 personas.

3.7.2. Muestra.

La muestra es no probabilística y se tomó al 100%, de la población a la cual aplicaremos el cuestionario, siendo un total de 60 personas.

3.8. Diseño de instrumentos de investigación

Se utilizará un cuestionario para CVT de 74 ítems sobre las 7 dimensiones y para DL de 14 ítems sobre 3 dimensiones. En este sentido, las respuestas que se obtendrán, serán de seriedad y sinceridad exigida por las encargadas de investigación a los colaboradores de la organización.

3.9. Validez y confiabilidad de los instrumentos.

Para validar el instrumento en el presente estudio, se hizo la consulta a especialistas en el tema los mismos que evaluarán el instrumento de manera detallada. Para la confiabilidad de los instrumentos se ha utilizado la técnica estadística Alfa de Cronbach como resultado de este procedimiento se obtuvo una confiabilidad de 0,826 para la calidad de vida en el trabajo y un 0,924 para el desempeño laboral.

Tabla 3. Fiabilidad de los instrumentos.

Variable/ dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Calidad de vida en el trabajo	0,826	74
Desempeño laboral	0,924	14

3.10. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En esta fase de la investigación se dio tiempo durante 15 días para ir a encuestar a los 60 colaboradores en obra en las diferentes localidades donde realiza sus actividades el Consorcio Andoas, para recolectar la información se acudió en horario donde no se interrumpa sus labores.

El instrumento utilizado para la variable calidad de vida en el trabajo CVT-GOHISALO creado y validado por González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2010), dicho instrumento esta estructurado por 7 dimensiones que fue diseñado con una escala de likert con cinco opciones de respuesta, el total de de items son 74. Esta variable se califica en una escala del 1 al 5, siendo el numero 1 (totalmente en desacuerdo) y el numero 5 (totalmente de acuerdo), las mismas que se utilizaron en este estudio facilitando el llenado del cuestionario y la interpretacion de la informacion. Por otra parte el instrumento para medir el desempeño laboral DL fue creado por Guerrero (2014), dicho instrumento esta estructurado por 3 dimensiones que fue diseñado con una escala tipo likert con un total de 14 ítems.

3.11. Técnicas de procesamiento y análisis de los datos

Luego de haber encuestado y recolectado los datos, se procedió a evaluar cada uno de los cuestionarios aplicados tanto para CVT como también para la DL. Seguidamente se ingresó los datos al programa SPSS versión 25 con el objetivo de obtener datos estadísticos, los cuales nos permitió hacer un mejor análisis de información e interpretación para una mejor descripción de cada dimensión y variable, en este estudio se usó los análisis estadísticos descriptivos como también inferenciales para probar las hipótesis.

Capítulo IV

Resultados y discusión

4.1. Resultados

A continuación, presentamos los resultados obtenidos producto del trabajo de campo, estos resultados fueron adquiridos mediante la aplicación de los instrumentos a los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas año 2019.

En primer lugar, presentamos el perfil sociodemográfico de los colaboradores, información importante que nos permitirá conocer mejor a nuestros colaboradores, asimismo analizamos datos descriptivos de las variables y dimensiones, finalmente se realizó un análisis estadístico inferencial a fin de dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación.

4.1.1. Análisis del perfil sociodemográfico de los colaboradores.

En la tabla 4, presentamos los resultados del perfil sociodemográfico de los colaboradores de la empresa Consorcio Supervisión Andoas año 2019, se observa que el equipo de colaboradores está compuesto por un 68,3% de hombres y 31,7% mujeres, asimismo presentamos en rango las edades de los colaboradores, los hallazgos nos muestran que un 58,3% de los encuestados están entre las edades de 22 a 33 años, esto se debe a que las empresa necesita colaboradores que realicen trabajo de campo para ello se necesita personal joven.

Con respecto al estado civil un 26,75 son casados, un 31,7% son solteros y un 41,7% son convivientes. La totalidad de los encuestados son católicos, en su mayoría son de la selva sumando un 75%; un 16,7% son de la costa y un 8,3% son de la sierra. Otro dato importante la cual se analizo es tiempo de servicio en la empresa 40% de los colaboradores tienen menos de un año laborando, 46,7% tienen más de un año laborando en su empresa mientras que un 13,3% labora más de dos años en la empresa, estos datos sociodemográficos nos permitieron conocer mejor a los colaboradores para la toma de decisiones.

Tabla 4. Perfil sociodemográfico de los colaboradores.

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	41	68.3%
	Femenino	19	31.7%
	Total	60	100.0%
Edad del encuestado	Menos de 22 años	2	3.3%
	22 - 27 años	17	28.3%
	28 - 33 años	18	30.0%
	34 - 39 años	11	18.3%
	40 - 45 años	11	18.3%
	46 - 51 años	1	1.7%
	Total	60	100.0%
Estado civil	Casado	16	26.7%
	Soltero	19	31.7%
	Conviviente	25	41.7%
	Total	60	100.0%
Religión	Católico	60	100.0%
	Total	60	100.0%
Procedencia del encuestado	Costa	10	16.7%
	Sierra	5	8.3%
	Selva	45	75.0%
	Total	60	100.0%
Tiempo laborando en la empresa	Menos de un año	24	40.0%
	De 1 a 2 años	28	46.7%
	de 2 a 5 años	8	13.3%
	Total	60	100.0%

4.1.2. Análisis descriptivo de la variable calidad de vida en el trabajo y sus dimensiones.

En la tabla 5 presentamos el análisis descriptivo de la variable calidad de vida en el trabajo y sus dimensiones, un 1,7% de los colaboradores perciben una baja calidad de vida en el trabajo; un 60% perciben una calidad de vida media en el trabajo; un 38,3% perciben una alta calidad de vida en el trabajo.

Asimismo, un 6,7% de los colaboradores mencionan que hay mala seguridad en el trabajo; un 38% mencionan que existe seguridad regular en el trabajo; y un 55% percibe una buena seguridad en el trabajo. Un 3,3% percibe una mala integración al puesto de trabajo; un 56% percibe una integración regular al puesto de trabajo; un 40% percibe una alta integración al

puesto de trabajo. Un 63,3% tiene una mala satisfacción por el trabajo; un 28,3% tiene una satisfacción regular por el trabajo; 8,3% percibe una buena satisfacción por el trabajo.

Un 86,7% percibe un mal bienestar logrado a través del trabajo; un 11,7% tiene un bienestar medio logrado a través del trabajo; un 1,7% tiene un buen bienestar logrado a través del trabajo. Un 1,7% de los colaboradores percibe que el desarrollo personal del trabajador es malo; un 71,7% percibe que el desarrollo personal del trabajador es regular; un 26,7% de los colaboradores perciben un alto desarrollo personal del trabajador.

Un 98,3% percibe una baja administración del tiempo libre y un 1,7% percibe una buena administración del tiempo libre. Finalmente, un 5% percibe que tiene malo soporte institucional; un 68,3% percibe que el soporte institucional es regular; y un 26,7% percibe que el soporte institucional es bueno.

Tabla 5. Análisis descriptivo de la calidad de vida y sus dimensiones.

Variable/ Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje
Calidad de vida en el trabajo	Malo	1	1.7%
	Regular	36	60.0%
	Bueno	23	38.3%
	Total	60	100.0%
Seguridad en el trabajo	Malo	4	6.7%
	Regular	23	38.3%
	Bueno	33	55.0%
	Total	60	100.0%
Integración al puesto de trabajo	Malo	2	3.3%
	Regular	34	56.7%
	Bueno	24	40.0%
	Total	60	100.0%
Satisfacción por el trabajo	Malo	38	63.3%
	Regular	17	28.3%
	Bueno	5	8.3%
	Total	60	100.0%
Bienestar logrado a través del trabajo	Malo	52	86.7%
	Regular	7	11.7%
	Bueno	1	1.7%
	Total	60	100.0%
Desarrollo Personal del trabajador	Malo	1	1.7%
	Regular	43	71.7%
	Bueno	16	26.7%

	Total	60	100.0%
	Malo	59	98.3%
Administración del tiempo libre	Bueno	1	1.7%
	Total	60	100.0%
	Malo	3	5.0%
	Regular	41	68.3%
Soporte Institucional para el trabajo	Bueno	16	26.7%
	Total	60	100.0%

4.1.3. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.

En la tabla 6, presentamos el análisis descriptivo de la variable desempeño laboral y sus dimensiones la cual nos permitirán tener una mejor apreciación respecto a la percepción que tienen los colaboradores. Con respecto a la iniciativa laboral no se evidencia muchas diferencias sin embargo el que más resalta es que los colaboradores perciben que la iniciativa laboral es mala con un 36,7%, asimismo con respecto al trabajo en equipo un 80% de los colaboradores perciben que es regular; un 61,7% percibe que la cooperación es regular, finalmente en referencia al desempeño laboral un 60% percibe como regular.

Tabla 6. Análisis descriptivo del desempeño laboral y sus dimensiones

Variable/ Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje
	Malo	22	36.7%
	Regular	21	35.0%
Iniciativa laboral	Bueno	17	28.3%
	Total	60	100.0%
	Malo	3	5.0%
	Regular	48	80.0%
Trabajo en equipo	Bueno	9	15.0%
	Total	60	100.0%
	Malo	1	1.7%
	Regular	37	61.7%
Cooperación con los colaboradores	Bueno	22	36.7%
	Total	60	100.0%
	Malo	2	3.3%
	Regular	36	60.0%
Desempeño laboral	Bueno	22	36.7%
	Total	60	100.0%

4.1.4. Prueba de normalidad.

Es muy importante conocer que herramienta estadística aplicar en un trabajo de investigación, por este motivo a fin de conocer la normalidad de las variables calidad de vida y desempeño laboral, así como también sus dimensiones. Se procedió a aplicar la prueba de normalidad para muestras que sean superiores a 50 elementos (60 elementos), la prueba aplicada se conoce como Kolmogorov-Smirnov, proceso de análisis se realizó por variables y también por dimensiones permitiendo tener los siguientes resultados.

En la variable Calidad de Vida en el trabajo se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión soporte institucional para el trabajo se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión seguridad en el trabajo se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión Integración al puesto de trabajo se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión satisfacción por el trabajo se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión bienestar logrado a través del trabajo se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión desarrollo personal del trabajador se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión administración del tiempo libre se obtuvo un p-valor de 0,000.

Asimismo, se realizó la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral la cual se obtuvo un p-valor de 0,000, luego se procedió con las dimensiones obteniendo los resultados siguientes, para la dimensión iniciativa laboral se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión trabajo en equipo se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión cooperación con los colaboradores se obtuvo un p-valor de 0,000.

En función a la información redactada en los párrafos anteriores permite determinar que la investigación presenta una distribución no paramétrica tanto en sus dimensiones, así como

también en sus dimensiones, por lo tanto, se procedió a utilizar la prueba no paramétrica denominado coeficiente de Rho Spearman.

Tabla 7. Prueba de normalidad

Variable / Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Soporte Institucional para el trabajo	0.394	60	0.000
Seguridad en el trabajo	0.346	60	0.000
Integración al puesto de trabajo	0.347	60	0.000
Satisfacción por el trabajo	0.389	60	0.000
Bienestar logrado a través del trabajo	0.511	60	0.000
Desarrollo Personal del trabajador	0.434	60	0.000
Administración del tiempo libre	0.535	60	0.000
Calidad de Vida en el Trabajo	0.376	60	0.000
Iniciativa laboral	0.238	60	0.000
Trabajo en equipo	0.440	60	0.000
Cooperación con los colaboradores	0.385	60	0.000
Desempeño laboral	0.364	60	0.000

4.1.5 Relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

H₀: No existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

H₁: Existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H₀).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H₁).

En la tabla 8, presentamos los resultados inferenciales de la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019, después de haber procesado los datos en el software estadístico SPSS versión 25, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman positiva media considerable de 0,565, asimismo se obtuvo un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$), este resultado nos permite aceptar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, y rechazar la hipótesis nula. Los resultados muestran que la calidad de vida en el trabajo es importante para los colaboradores de la mencionada empresa es decir si se implementara estrategias a fin de mejorar la calidad de vida del colaborador su desempeño en su labor mejoraría proporcionalmente, estas acciones permitirían tener una empresa más productiva y más competitiva en el sector.

Tabla 8. Análisis de correlación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

Calidad de vida en el trabajo	Desempeño laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,565	0,000	60

4.1.5 Relación entre la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

H_0 : No existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

H_1 : Existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis Alternativa (H_1).

En la tabla 9, se evidencian los resultados de la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral, se debe mencionar que la iniciativa laboral es un método fundamental para asegurar o tener un mejor puesto laboral en las organizaciones, en la tabla se puede apreciar que existe una correlación Rho Spearman positiva media considerable de 0,520, asimismo se muestra un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$). Estos resultados nos permiten acertar la hipótesis alternativa, es decir existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, y rechazar la hipótesis nula. Los resultados indican que la iniciativa laboral guarda relación con la calidad de vida en el trabajo, si mejorara la calidad de vida en el trabajo, los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas tendrían una mejor disposición para el trabajo.

Tabla 9. Análisis de correlación entre la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

Calidad de vida en el trabajo	Iniciativa laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,520	0,000	60

4.1.5 Relación entre la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

H_0 : No existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

H_1 : Existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna (H_1).

En la tabla 10, presentamos los resultados inferenciales de la variable calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019. Después de haber procesado los datos se obtuvo como resultado que existe una correlación Rho Spearman positiva media de 0,331; asimismo se muestra un p valor igual a 0,010 ($p\text{-valor} > 0.05$). Estos resultados nos permiten aceptar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, y rechazar la hipótesis nula. Los planes, estrategias o acciones que se implementen o promuevan para mejorar la calidad de vida laboral ayuda para el fortaleciendo del trabajo en equipo.

Tabla 10. Análisis de correlación entre la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

Calidad de vida en el trabajo	Trabajo en equipo		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,331	0,010	60

4.1.5 Relación entre la calidad de vida en el trabajo y Cooperación con los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

H_0 : No existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la cooperación con los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

H_1 : Existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y cooperación con los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

Regla de decisión

-Si el p valor es $> 0,05$ se acepta la Hipótesis Nula (H_0).

-Si el p valor $< 0,05$ se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto, se acepta la Hipótesis alterna (H_1).

En la tabla 11, presentamos los resultados obtenidos de la calidad de vida en el trabajo y la cooperación con los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019. En la tabla se muestra una correlación Rho Spearman media considerable de 0,632; asimismo se muestra un p valor igual a 0,000 (p-valor > 0.05). Estos resultados nos permiten aceptar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la cooperación con los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, y rechazar la hipótesis nula; si mejorara la calidad de vida en el trabajo, habría mejor cooperación con los colaboradores de la empresa Consorcio Supervisión Andoas.

Tabla 11. Análisis de correlación entre la calidad de vida en el trabajo y cooperación con los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019.

Calidad de vida en el trabajo	Cooperación con los colaboradores		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,632	0,000	60

4.2 Discusión

En el contexto en que nos encontramos la contratación temporal de empleados es una práctica común en las organizaciones, esta tendencia se va incrementando inclusive con las personas con alguna carrera profesional o especialistas en el área. Esta práctica se viene dando debido a dos factores fundamentales, la primera es porque las organizaciones luchan por la supervivencia en el mercado y la segunda es porque las empresas desean tener más rentabilidad cada día. Es por ello que se recurre a estos tipos de contratos para disminuir los compromisos

laborales y les permite tener mayor plasticidad en cuanto a la planilla de este modo se estaría obteniendo mayor rentabilidad.

Esta investigación tuvo por objetivo establecer la relación de la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019; a fin de lograr los objetivos se hizo el uso de los instrumentos ya mencionados en el apartado tres de este documento.

Por las características de giro de negocio la demanda de personal con género masculino es mayor es por ello que más del 68% son varones, y solo un 31,7% son damas, este fenómeno se produce en la mayoría de empresas del mismo rubro. Asimismo, para la realización de dicho trabajo el Consorcio Supervisión Andoas necesita personal joven debido a que los trabajos que se realizan en la construcción requieren de un mayor esfuerzo físico, todos son católicos, gran parte de los colaboradores son de la selva, finalmente debemos resaltar el tiempo de servicio solo el 13,3% de los colaboradores tienen más de dos años trabajando en la empresa, este dato indica que la empresa no está ajena al fenómeno que se viene suscitando en las organizaciones de que los contratos sean solo temporales.

Por otro lado, se observa que los colaboradores lo ubican a la calidad de vida en el trabajo en un nivel medio y alto, esto es un indicador alentador en el sentido de tener colaboradores más motivados para relajar su labor, asimismo la integración al puesto de trabajo es un factor que debemos resaltar ya que los colaboradores perciben un alto nivel respecto a este aspecto que es fundamental en las organizaciones de hoy en día. Con respecto al desempeño laboral los colaboradores perciben en un nivel medio y alto, aspecto que también se debe resaltar a pesar de que los contratos sean temporales, el desempeño laboral es importante para el logro de los objetivos, es el uno de los pilares que tiene la empresa, Chiavenato (2009).

De acuerdo a la hipótesis planteada en este trabajo de investigación en la que establece la relación entre la calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019, los resultados muestran que efectivamente los colaboradores relacionan estos dos aspectos, tal y como se había planteados en la hipótesis, esta relación es positiva media considerable ($Rho\ Spearman = 0,565$), este hallazgo coincide con los hallazgos de Chambilla (2017) ya que en su investigación encontró relación significativa moderada ($Rho\ Spearman = 0,542$). Asimismo, Reyes (2017) confirma esta relación ya que en su investigación también encontró relación significativa entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral.

En referencia a la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019; los resultados muestran que existe relación positiva media considerable ($Rho\ Spearman = 0,520$), estos hallazgos coinciden con la investigación que realizó Ríos (2018) en la que también encontró relación positiva, con estos hallazgos se viene confirmando que es imprescindible tener una buena calidad de vida en el trabajo.

De igual modo, para el tercer objetivo específico que fué determinar la relación de la calidad de vida en el trabajo y su relación con el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019, los resultados muestran una relación positiva media ($Rho\ Spearman = 0,330$), indica que para los colaboradores es importante la calidad de vida en el trabajo con el fin de fortalecer el trabajo en equipo, en el trabajo de investigación de Ríos (2018) también obtuvieron resultados similares. Africano (2004) menciona la importancia de tener en cuenta las labores realizadas por los colaboradores, ya cuando estos se reúnen satisfacen sus necesidades, en esos momentos existe gran interacción entre los miembros este aspecto es muy beneficioso ya que la formación de equipos de trabajo será mucho más práctica.

Finalmente, para el cuarto objetivo la cual fué determinar la calidad de vida en el trabajo y su relación con la cooperación con los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019, los resultados muestran una relación positiva media considerable ($Rho\ Spearman = 0,632$), esto nos indica, para que entre los colaboradores exista una mejor cooperación las organizaciones debieran mejorar las condiciones de vida en el trabajo. Las personas pasan gran parte de su vida en las organizaciones y es imprescindible brindar buenas condiciones de vida. Alkon (2018) menciona algunas consecuencias de una mala calidad de vida en el trabajo, las posturas, los ruidos, la exposición al sol, asimismo las condiciones ergonómicas y psicosociales son un riesgo que las organizaciones debieran tener mucho cuidado con esos aspectos.

Capítulo V

Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Según los resultados generados en este trabajo de investigación titulada calidad de vida laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019; presentamos las conclusiones de acuerdo a los objetivos trazados en esta investigación.

Primera: En el estudio se encontró una correlación significativa positiva media considerable entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman es de 0,565 y se obtuvo un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$), lo que nos permite denostar la existencia de una correlación significativa.

Segunda: En referencia a la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral se concluye que existe una correlación positiva media considerable. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman fué de 0,520 y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$), esto nos permite demostrar la existencia de una correlación significativa positiva considerable.

Tercera: En cuanto a la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019. Concluimos que existe correlación positiva media. El resultado del coeficiente de correlación Rho Spearman fué de 0,331 y el p valor igual a 0,010 ($p\text{-valor} > 0.05$); estos nos permiten determinar que existe correlación positiva media.

Cuarta: Finalmente con respecto a la calidad de vida en el trabajo y la cooperación con los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019. Se encontró la existencia de una correlación positiva media considerable, el resultado del coeficiente de correlación Rho

Spearman fue de 0,632 y el p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$); la cual queda demostrado la existencia de una correlación significativa media considerable.

5.2. Recomendaciones

En función a los resultados de esta investigación titulada calidad de vida laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019, se presenta las recomendaciones siguientes:

1. Implementar un plan de incorporación y retención de personal, que permita tener mayores niveles de desempeño laboral en los colaboradores a fin de consolidar la empresa y hacer cada vez más competitiva y rentable.
2. Se recomienda a la gerencia del Consorcio Supervisión Andoas fortalecer la calidad de vida laboral, generando seguridad en el trabajo, con políticas de integración al puesto y brindando bienestar en el lugar de labores, a fin de tener colaboradores con altos niveles de desempeño.
3. La empresa Consorcio Supervisión Andoas debe implementar un plan de desarrollo personal a fin de fortalecer la iniciativa laboral de sus colaboradores.
4. Se recomienda a la gerencia implementar un plan para el fortalecimiento del trabajo en equipo de los colaboradores, con programación de actividades integradoras.
5. La gerencia debe distribuir las responsabilidades por igualdad para de tener un equilibrio en la carga laboral de los colaboradores, a fin de lograr la cooperación con los colaboradores.
6. A otros investigadores, correlacionar las variables estudiadas con otras variables a fin de obtener resultados que en su aplicación mejoren la calidad de vida en el trabajo y el aumento del desempeño laboral.

Lista de referencias

- Aguirre, W. L. (2004). Satisfacción Laboral en Trabajadores de Dos Tiendas por Departamento: Un Estudio Corporativo. *Ciencia y Trabajo*, 15(47), 41-46. Recuperado de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492013000200002.
- Alexander N. (2017) “Calidad de vida laboral en los colaboradores de la Pontificia Universidad Católica de Chile”
- Alkon K. (2018) “Condiciones de trabajo y calidad de vida relacionada con la salud en trabajadores de educación escolar. Lima -2016” _ Perú
- Barrios J. (2017) “Calidad de vida en el trabajo, personal de enfermería. Secretaría de Salud Pública, Hermosillo-México”
- Chambilla U. M. (2017) “Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016” Lima_ Perú
- Chiavenato, I. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mac Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. México: Editorial Mc Graw Hill
- Chiang N. y Núñez V. (2013) Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres.
- De White, E. (1998). *Testimonios para la iglesia -T7*. Florida: Gema Editores.
- De White, E. (1940). *Consejos sobre mayordomía cristiana* . Florida: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- De White, E. (1957). *Administración eficaz*. Florida: Asociación casa Editora Sudamericana.
- De White, E. (1979). *Consejos sobre mayordomía cristiana*. Florida : Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Guerrero, A. J. (2014). *Gestión del Talento Humano basado en competencias*. Universidad Autónoma de Querétaro. México

González, Hidalgo, Salazar y Preciado (2010), Sinopsis Dun. California Dun and Breadstret Internationals.

Hernandez, Fernandez & Baptista, M. (2010). Metodología de la investigación. México DF La Santa Biblia _ Reina Valera (1960)

Le Bienvenu L. M. (2015) Comportamiento Organizacional 10ª. Edición. México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Oliveros N. E. (2018) “La percepción del talento humano de una empresa del sector financiero en Cali” _ Colombia

Peiró, J., (1993). Desencadenantes del estrés laboral. Madrid: Editorial Eudema.

Reyes P. J. (2017) “Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral” Lima_ Perú

Ríos T. C. (2018) “Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016” _ Perú

Robbins, S. (1996) Comportamiento Organizacional 8ª. Edición. México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Robbins, S. (2004) Comportamiento Organizacional 10ª. Edición. México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia.

Título	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general
	¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019?	Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019	Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONSORCIO SUPERVISIÓN ANDOAS, AÑO 2019	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas
	¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019?	Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019	Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la iniciativa laboral de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019
	¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019?	Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019	Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el trabajo en equipo de los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019
	¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la Cooperación con los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019?	Determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y la Cooperación con los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019	Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la Cooperación con los colaboradores del Consorcio Supervisión Andoas, año 2019

Anexo 2. Matriz Instrumental

Título	Variables	Dimensiones	Indicadores propuestos	Items		
Calidad de vida en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Consorcio Supervisión Andoas, año 2019	Calidad de vida en el trabajo	Soporte Institucional para el trabajo	Procesos de trabajo Supervisión Apoyo de los superiores Reconocimiento Institucional <u>Autonomía</u>	1 - 14		
		Seguridad en el trabajo	Ingresos Insumos Derechos contractuales <u>Capacitación</u>	15 - 29		
		Integración al puesto de trabajo	Pertinencia Motivación Ambiente de trabajo	30 - 39		
	Calidad de vida en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Consorcio Supervisión Andoas, año 2019	Calidad de vida en el trabajo	Satisfacción por el trabajo	Dedicación al trabajo Orgullo por la institución Participación <u>Autorrealización</u>	40 - 50	
			Bienestar logrado a través del trabajo	Identificación con la institución Beneficios para otros Disfrute del trabajo Satisfacción con vivienda <u>Salud y nutrición</u>	51 - 61	
			Desarrollo Personal del trabajador	Logros Expectativas Seguridad personal	62 - 69	
	Calidad de vida en el trabajo y su relación con el desempeño laboral en el Consorcio Supervisión Andoas, año 2019	Desempeño laboral	Administración del tiempo libre	Planificación del tiempo libre Equilibrio entre trabajo y vida	70 - 74	
			Iniciativa laboral	Iniciativa de crecimiento laboral	Iniciativa propia laboral en ausencia del jefe Iniciativa en el proceso de atención Iniciativa en el proceso de post-servicio Iniciativa en mi imagen personal Iniciativa de entrenamiento profesional	1 - 6
				Trabajo en equipo	Fomenta trabajo en equipo Realización de tareas eficientes en equipo Apoyo del jefe en la decisiones en grupo	7 - 9
				Cooperación con los colaboradores	Cordialidad y amabilidad con los compañeros Cooperación con los compañeros Comunicación eficaz con los compañeros de trabajo Compartimiento de información útil Facilitación de logro de resultados	10 - 14

Anexo 3. *Instrumento*

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

Reciba un saludo cordial y asimismo presentarle el presente cuestionario, el cual se realiza con la finalidad de obtener información acerca de la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral, por tal motivo, le pedimos pueda responder con sinceridad al siguiente cuestionario.

I. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

Marque con una X el número que corresponda a su respuesta,

. Genero:

Masculino (1) Femenino (2)

2. Edad del encuestado

Menos de 22 años (1)
22 – 27 años (2)
28 – 33 años (3)
34 – 39 años (4)
40 – 45 años (5)
46 – 51 años (6)
52 – 57 años (7)
Más de 58 (8)

3. Estado civil

Casado (1) Soltero (2) Divorciado (3) Conviviente (4)

4. Religión

Católico (1) Protestante (2)

5. Procedencia del encuestado

Costa (1) Sierra (2) Selva (3)

6. Tiempo laborando en la empresa

Menos de un año (1)
Más de un año (2)
De 2 a 5 años (3)
Más de 5 años (4)

II. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN:

A continuación, se presentan las preguntas de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) y Desempeño laboral (SL). Marque con una “X” según la escala siguiente:

Totalmente en desacuerdo	Bastante en desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Bastante de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

<i>Calidad de Vida en el Trabajo</i>						
N°	<i>Soporte Institucional para el trabajo</i>					
1	Respecto al proceso que se sigue para supervisar mi trabajo, me encuentro	1	2	3	4	5
2	Respecto al trato que recibo de mis superiores, me encuentro	1	2	3	4	5
3	Se me ha indicado de manera clara y precisa la forma en que debo de hacer mi trabajo	1	2	3	4	5
4	Me dan a conocer la forma en que se evalúan los procedimientos que sigo para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
5	Recibo los resultados de la supervisión de mi trabajo como retroalimentación	1	2	3	4	5
6	Mi jefe inmediato muestra interés por la Calidad de Vida de sus trabajadores	1	2	3	4	5
7	Mi jefe inmediato se interesa por la satisfacción de mis necesidades	1	2	3	4	5
8	Mi jefe inmediato se interesa por conocer y resolver los problemas de mi área laboral	1	2	3	4	5
9	Cuento con el reconocimiento de mi jefe inmediato, por el esfuerzo en hacer bien mi trabajo	1	2	3	4	5
10	Cuento con el apoyo de mi jefe para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	1	2	3	4	5
11	Cuando tengo problemas extralaborales, que afectan mi trabajo, mi jefe está en disposición de apoyarme	1	2	3	4	5
12	Recibo retroalimentación por parte de mis compañeros y superiores en cuanto a la evaluación que hacen de mi trabajo	1	2	3	4	5
13	En la empresa se reconocen los esfuerzos de eficiencia y preparación con oportunidades de promoción	1	2	3	4	5
14	Considero que tengo libertad para expresar mis opiniones en cuanto al trabajo sin temor a represalias de mis jefes	1	2	3	4	5

Seguridad en el trabajo						
15	Respecto a la forma en que están diseñados los procedimientos para realizar mi trabajo, en encuentro	1	2	3	4	5
16	Respecto con al salario que tengo, me encuentro	1	2	3	4	5
17	Comparando mi pago con el que se recibe por la misma función en otras empresas que conozco que me encuentro	1	2	3	4	5
18	En cuanto al sistema de seguridad social al que estoy adscrito, me encuentro	1	2	3	4	5
19	Respecto a los planes de esparcimiento con que se cuenta en este momento en la empresa, me encuentro	1	2	3	4	5
20	Respecto a las condiciones físicas de mi área laboral (ruido, iluminación, limpieza, orden, etc.), me encuentro	1	2	3	4	5
21	Respecto a las oportunidades de actualización que me brinda la institución, me encuentro	1	2	3	4	5
22	Respecto al tipo de capacitación que recibo por parte de la empresa, me encuentro	1	2	3	4	5
23	Considero que mi salario es suficiente para satisfacer mis necesidades básicas	1	2	3	4	5
24	Considero que recibo en cantidad suficiente los insumos necesarios para la realización de mis actividades laborales	1	2	3	4	5
25	Considero que la calidad de los insumos que recibo para la realización de mis actividades laborales es la requerida	1	2	3	4	5
26	Tengo las mismas oportunidades que los compañeros de mi categoría laboral, de acceder a cursos de capacitación	1	2	3	4	5
27	En mi trabajo se me realizan exámenes de salud periódicos (por parte de la empresa)	1	2	3	4	5
28	Las oportunidades de cambios de categoría (subir de puesto) se dan en base a currículum y no a influencias	1	2	3	4	5
29	Los problemas de salud más frecuentes de los trabajadores de la empresa pueden ser resueltos por los servicios de salud que me ofrece la misma	1	2	3	4	5
Integración al puesto de trabajo						
30	Respecto al trato que tengo con mis compañeros de trabajo, me encuentro	1	2	3	4	5
31	En la empresa se respetan mis derechos laborales	1	2	3	4	5
32	Mi trabajo contribuye al logro de objetivos comunes con mis compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
33	Me siento motivado para estar muy activo en mi trabajo	1	2	3	4	5
34	Cuando surgen conflictos en mi trabajo, éstos son resueltos por medio del diálogo	1	2	3	4	5
35	Busco los mecanismos para quitar los obstáculos que identifico en el logro de mis objetivos y metas de trabajo	1	2	3	4	5
36	Cuando se me presentan problemas en el trabajo, recibo muestras de solidaridad por parte de mis compañeros	1	2	3	4	5

37	Obtengo ayuda de mis compañeros para realizar mis tareas, cuando tengo dificultad para cumplirlas	1	2	3	4	5
38	Existe buena disposición de mis compañeros para el desempeño de las actividades laborales y la resolución de problemas	1	2	3	4	5
39	Considero que el puesto de trabajo que tengo asignado va de acuerdo con mi preparación académica y/o capacitación	1	2	3	4	5
Satisfacción por el trabajo						
40	Con respecto a la forma de contratación, con que cuento en este momento, me encuentro	1	2	3	4	5
41	En relación con la duración de mi jornada de trabajo me encuentro	1	2	3	4	5
42	Con respecto al turno de trabajo que tengo asignado me encuentro	1	2	3	4	5
43	En cuanto a la cantidad de trabajo que realizo, me encuentro	1	2	3	4	5
44	Respecto a trabajar en esta empresa (comparando con otras empresas que conozco), me encuentro	1	2	3	4	5
45	Relación a las funciones que desempeño en esta empresa, me encuentro	1	2	3	4	5
46	Respecto al uso que hago en este trabajo de mis habilidades y potenciales, me encuentro	1	2	3	4	5
47	Respecto a la satisfacción al realizar todas las tareas que se me asignan, me encuentro	1	2	3	4	5
48	En relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo, me encuentro	1	2	3	4	5
49	Con respecto al reconocimiento que recibo de otras personas por mi trabajo, me encuentro	1	2	3	4	5
50	Respecto a mi desempeño en este trabajo, me encuentro	1	2	3	4	5
Bienestar logrado a través del trabajo						
51	Respecto a la calidad de los servicios básicos de mi vivienda, me encuentro	1	2	3	4	5
52	Respecto a las dimensiones y distribución de mi vivienda, relacionándolos al tamaño de mi familia, me encuentro	1	2	3	4	5
53	Me siento identificado con los objetivos de la empresa	1	2	3	4	5
54	Percibo que mi trabajo es útil para otras personas	1	2	3	4	5
55	Disfruto usando mis habilidades y destrezas en las actividades laborales diarias	1	2	3	4	5
56	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse, etc.)	1	2	3	4	5

57	Cuento con la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales para el desempeño de mis actividades laborales	1	2	3	4	5
58	Mi trabajo me permite acceder en cantidad y calidad a mis alimentos	1	2	3	4	5
59	Mi trabajo contribuye con la buena imagen que tiene la empresa ante sus usuarios	1	2	3	4	5
60	Desde mi perspectiva, mi ingesta diaria de alimentos es suficiente en cantidad y calidad	1	2	3	4	5
61	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de mis objetivos, con respecto al trabajo	1	2	3	4	5
Desarrollo Personal del trabajador						
62	Mi trabajo me brinda la oportunidad de hacer frente a cualquier situación adversa que se me presente	1	2	3	4	5
63	Recibo de parte de los usuarios, o clientes de la institución, muestras de reconocimiento por las actividades que realizo	1	2	3	4	5
64	Tengo la posibilidad de mejorar mi nivel de vida en base a mi trabajo en esta empresa	1	2	3	4	5
65	Considero que el logro de satisfactores personales que he alcanzado se deben a mi trabajo en la empresa	1	2	3	4	5
66	Mis potencialidades mejoran por estar en este trabajo	1	2	3	4	5
67	Considero que mi empleo me ha permitido tener el tipo de vivienda con que cuento	1	2	3	4	5
68	Considero que el trabajo me ha permitido brindar el cuidado necesario para conservar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales	1	2	3	4	5
69	Es el grado de compromiso que siento hacia el logro de los objetivos de la institución	1	2	3	4	5
Administración del tiempo libre						
70	Respecto a llevar trabajo a casa, estoy	1	2	3	4	5
71	Mi trabajo me permite cumplir con las actividades que planeo para cuando estoy fuera del horario de trabajo	1	2	3	4	5
72	Mis actividades laborales me dan oportunidad de convivir con mi familia	1	2	3	4	5
73	Mis horarios de trabajo me permiten participar en la realización de actividades domésticas	1	2	3	4	5
74	Mis actividades laborales me permiten participar del cuidado de mi familia (hijos, padres, hermanos y/u otros)	1	2	3	4	5

Desempeño laboral						
Iniciativa laboral						
1	Tiene usted iniciativa de crecimiento laboral en la organización	1	2	3	4	5
2	Tiene iniciativa propia laboral en ausencia de los jefes.	1	2	3	4	5
3	Tiene iniciativa propia en plantear ideas claras de lo que se quiere y se debe hacer en la área asignada	1	2	3	4	5
4	Tiene iniciativas de realizar el trabajo fuera del horario establecido.	1	2	3	4	5
5	Tiene iniciativa en presentar una buena imagen personal.	1	2	3	4	5
6	Tiene iniciativa en participar en entrenamiento para el desarrollo del trabajo.	1	2	3	4	5
Trabajo en equipo						
7	Se fomenta el trabajo en equipo con compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
8	Se apoya a jefes en la solución de problemas.	1	2	3	4	5
9	Se apoya a jefes en la toma de decisiones de la organización.	1	2	3	4	5
Cooperación con los colaboradores						
10	Es cordial y amable con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
11	Coopera y apoya a sus compañeros de trabajo cuando este se encuentra en problemas.	1	2	3	4	5
12	Hay buena comunicación con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Comparte conocimientos con sus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
14	Ayuda usted a compañeros de trabajo al logro de resultados en la organización.	1	2	3	4	5

¡Muchas Gracias!

Anexo 4. Carta de autorización

El cu

**CONSORCIO SUPERVISIÓN
ANDOAS**



Quien suscribe a la presente, representa legal de Consorcio Supervisión Andoas

Autoriza

A:

Srta. Carmen Enith Lozano Cenepo
Sra. Mónica Salas Silva

A realizar la investigación titulada "CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONSORCIO SUPERVISION ANDOAS", brindándoles acceso a la información necesaria para su desarrollo.

Se emite la presente a solicitud de las interesadas.

Tarapoto, 04 de marzo del 2019

CONSORCIO SUPERVISIÓN ANDOAS


Rene Vasquez Tello
SUPERVISOR DE OBRA

Oficina: Jr. Oriente N° 262-Tarapoto- Provincia y Región San Martín
950043991- EMAIL: carenykareny25@gmail.com

Anexo 5. Guía para el experto

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad estudiar la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral, el mismo será aplicado a los colaboradores del consorcio ANDOAS, quienes constituyen la muestra en estudio para la validación del instrumento titulado “**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONSORCIO SUPERVISIÓN ANDOAS, AÑO 2019**”.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N° _____ Fecha actual: 07/06/2019

Nombres y Apellidos de Juez: David Troya Jalomiro

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 12 años



Firma del Juez.

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad estudiar la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral, el mismo será aplicado a los colaboradores del consorcio ANDOAS, quienes constituyen la muestra en estudio para la validación del instrumento titulado "**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONSORCIO SUPERVISIÓN ANDOAS, AÑO 2019**".

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N° _____ Fecha actual: 06 -06- 2019

Nombres y Apellidos de Juez: Amado Ace Cobenas

Institución donde labora: Universidad Ferrocarrilera Unión

Años de experiencia profesional o científica: 9 años



Firma del Juez.

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad estudiar la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral, el mismo será aplicado a los colaboradores del consorcio ANDOAS, quienes constituyen la muestra en estudio para la validación del instrumento titulado "**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y SU RELACION CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONSORCIO SUPERVISIÓN ANDOAS, AÑO 2019**".

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrece un espacio para las observaciones hubiera.

Juez N° _____ Fecha actual: 10 de junio de 2019
Nombres y Apellidos de Juez: Kelita Guillén López
Institución donde labora: Universidad Peruana Unión
Años de experiencia profesional o científica: Ocho años



Firma del Juez.

