

**UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN**

**ESCUELA DE POSGRADO**

Unidad de Posgrado de Salud Pública



**Calidad de vida en el trabajo sobre la productividad  
laboral en el personal docente y administrativo de la  
Universidad Peruana Unión 2021-2022**

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Salud Pública con Mención en  
Gestión de los Servicios de la Salud

**Autor**

Maria Angelica Aponte Olaya

**Asesor**

Dr. Dámaris Susana Quinteros Zúñiga

Tarapoto, diciembre 2023

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Dámaris Susana Quinteros Zúñiga, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO SOBRE LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN EL PERSONAL DOCENTE Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN 2021-2022”** de la maestra Maria Angelica Aponte Olaya, tiene un índice de similitud de 14 % verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 18 días del mes de diciembre del año 2023



---

Dámaris Susana Quinteros Zúñiga

Asesora

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a ..... 14 días ..... del mes de ..... diciembre ..... del año ..... 2023 ..... , siendo las ..... 09:00 a.m. ...., se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: ..... Dra. Ethel Altez Ortiz ..... , el secretario: ..... Mg. Carlos Daniel Abanto Ramírez ..... , los demás miembros: ..... Mg. Francis Gamarra Bernal y Ricardo Elías Jarama Soto ..... y el asesor: ..... Dra. Dámaris Susana Quinteros Zúñiga ..... , con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada: ..... Calidad de Vida en el Trabajo ..... sobre la Productividad Laboral en el personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión ..... 2021-2022 ..... del Bachiller/Licenciado(a) ..... María Angélica Aponte Olaya ..... Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro (a) en: ..... Salud Pública ..... (Nomenclatura del Grado Académico) ..... Gestión de los Servicios de Salud ..... con Mención en ..... El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente: ..... María Angélica Aponte Olaya ..... Bachiller/Licenciado (a).....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

(\*) Ver parte posterior

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.

<hr style="border: none; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Presidente	 <hr style="border: none; border-top: 1px solid black; margin-top: 5px;"/> Secretario	
<hr style="border: none; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Asesor	<hr style="border: none; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro	<hr style="border: none; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Miembro
<hr style="border: none; border-top: 1px solid black; margin-bottom: 5px;"/> Licenciado (a)		

**Dedicatoria**

Dedico este trabajo a quienes me inspiraron para emprender y seguir adelante con este desafío de investigación.

Agradezco a mis seres queridos por confiar en mí, y el conocimiento y experiencia de mis compañeros y colegas que han contribuido en mi formación profesional.

## **Agradecimientos**

Primeramente, agradecer a Dios, porque hasta la actualidad él viene dirigiendo mi vida personal, espiritual y profesional, sin él no hubiera alcanzado los objetivos y logros obtenidos, por ayudarme a desarrollar la paciencia, perseverancia, pero, sobre todo, la fe.

A la Dra. Dámaris Quinteros Zúñiga, por su paciencia en el asesoramiento y seguimiento para la elaboración de este trabajo de investigación.

A cada participante colaborador, de esta casa de estudio por el tiempo brindado para aportar respondiendo el cuestionario.

**Tabla de Contenido**

Dedicatoria .....	i
Agradecimientos .....	ii
Tabla de contenido .....	iii
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vii
Planteamiento del Problema.....	1
Identificación del Problema .....	1
Objetivos .....	3
Justificación.....	4
Presuposición Filosófica .....	5
Marco Teórico/Revisión de la Literatura .....	8
Antecedentes de Investigación .....	8
Bases Teóricas.....	13
Hipótesis.....	24
Materiales y Métodos.....	25
Tipo de Investigación .....	25
Diseño de la investigación.....	25

Población y Muestra.....	25
Operacionalización de Variables.....	28
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos .....	31
Proceso de Recolección de Datos .....	33
Procesamiento y Análisis de Datos .....	33
Aspectos Éticos .....	33
Resultados y Discusión .....	34
Discusión.....	39
Conclusiones y Recomendaciones .....	43
Referencias.....	46
Anexos.....	55

## Índice de Tablas

Dedicatoria .....	i
Tabla 1. <i>Operacionalización de variables</i> .....	28
Tabla 2. <i>Características Sociodemográficos del personal docente y administrativo</i> .....	34
Tabla 3. <i>Comparación de medias según sexo, a través de U de Mann-Whitney</i> .....	36
Tabla 4. <i>Análisis descriptivo global de la productividad laboral</i> .....	36
Tabla 5. <i>Análisis descriptivo global de la calidad de vida en el trabajo</i> .....	37
Tabla 6. <i>Correlación entre variables globales y dimensiones de Calidad de Vida y Productividad laboral</i> .....	38



## Resumen

**Objetivo:** Determinar si existe relación significativa entre calidad de vida en el trabajo y productividad laboral en el personal docente y administrativo. **Material y Método:** La investigación corresponde a un diseño no experimental, de corte transversal y de tipo descriptivo correlacional, porque se buscó encontrar la relación entre calidad de vida en el trabajo y productividad laboral en el personal docente y administrativo de una universidad privada con sede en tres ciudades peruanas. Los participantes fueron 205 colaboradores de una universidad privada. Para la recolección de datos se utilizaron la Escala de Calidad de vida laboral WRQoL, Simon & Van Laar (2012) y el cuestionario de Productividad Laboral, adaptado por Sedano (2016). **Resultados:** Se encontró correlación significativa entre calidad de vida en el trabajo y productividad laboral ( $r=.621$ ;  $p=.000$ ), así como entre calidad de vida en el trabajo y dimensiones de productividad laboral. Hay correlación entre la calidad de vida en el trabajo y productividad laboral, siendo la satisfacción laboral ( $\rho=.594$ ;  $p=000$ ) mayor efecto, además del estrés laboral, que no es significativo; **Conclusión:** Existe una relación estadísticamente significativa entre calidad de vida en el trabajo y la productividad laboral para el personal docente y administrativo de la UPeU (Universidad Peruana Unión), siendo esta directamente proporcional que sugiere que una mejor calidad de vida en el trabajo se asocia con una mayor productividad laboral para los colaboradores de la Universidad Peruana Unión.

**Palabras clave:** Calidad de vida en el trabajo, productividad laboral, personal docente y administrativo.

## Abstract

**Objective:** To determine whether there is a significant relationship between quality of life at work and work productivity in teaching and administrative staff. **Material and Method:** The research corresponds to a non-experimental, cross-sectional and correlational descriptive design, because we sought to find the relationship between quality of life at work and labor productivity in the teaching and administrative staff of a private university based in three Peruvian cities. The participants were 205 collaborators from a private university. The WRQoL, Simon Easton & Daren Van Laar (2012), Quality of Work Life Scale and the Labor Productivity questionnaire, adapted by Sedano (2016), were used for data collection. **Results:** A significant correlation was found between quality of life at work and labor productivity ( $r=.621$ ;  $p=.000$ ), as well as between quality of life at work and dimensions of labor productivity. There is a correlation between quality of life at work and work productivity, with job satisfaction ( $\rho=.594$ ;  $p=000$ ) having a greater effect, in addition to work stress, which is not significant; **Conclusion:** There is a statistically significant relationship between quality of life at work and labor productivity for UPeU teaching and administrative staff, which is directly proportional, suggesting that a better quality of life at work is associated with higher labor productivity for employees of Universidad Peruana Unión.

**Keywords:** Quality of life at work, work productivity, teaching and administrative staff.

## Planteamiento del Problema

### Identificación del Problema

La calidad de vida en el trabajo es un tema relevante para el bienestar de los trabajadores en instituciones de educación universitaria, tanto para docentes como para administrativos. Los problemas más frecuentes que repercuten en la calidad de vida laboral son la sobrecarga de trabajo, la falta de recursos, la inestabilidad vida – trabajo, tareas y responsabilidades poco claras y la falta de reconocimiento y apoyo institucional (Sánchez y Cárdenas, 2020a). Estos problemas pueden generar estrés, insatisfacción laboral, baja motivación y ausentismo, lo que puede afectar negativamente la productividad que debe ejercer en la institución y la calidad de la educación.

La sobrecarga de trabajo y la falta de los recursos son dos factores importantes la cual inciden negativamente en la calidad de vida laboral. Los docentes y administrativos a menudo tienen tareas y responsabilidades que exceden sus capacidades y tiempos disponibles, en la que puede presentarse altos niveles de estrés y fatiga, lo que resulta en una baja motivación y baja productividad. La falta de recursos, como herramientas tecnológicas, presupuestos limitado o infraestructura inadecuada, también puede afectar negativamente la calidad de vida laboral (Sánchez y Cárdenas, 2020b).

"La flexibilidad laboral no es igual para todos; existen desigualdades en la capacidad de acceder a ella según el estatus ocupacional, lo que impacta significativamente en el equilibrio entre la vida y el trabajo" (Kossek & Lautsch, 2018, p. 7).

Además, la falta de reconocimiento y apoyo institucional puede conducir a la insatisfacción y negatividad de los empleados, lo que puede llevar a la pérdida de talentos y una menor calidad educativa (Sánchez y Cárdenas, 2020c).

A nivel mundial, la calidad de vida laboral se califica de manera diferente en diferentes países. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) mide la calidad de vida laboral utilizando indicadores como el acceso a la seguridad social, la protección contra el despido injusto y la igualdad de género en el lugar de trabajo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). El Foro Económico Mundial publica el Índice de Global de Competitividad Laboral, que clasifica a los países según su calidad de vida laboral. En 2021, los países mejor clasificados son Suiza, Dinamarca, los Países Bajos, Finlandia, Alemania, Nueva Zelanda, Australia, Noruega, Estonia y Luxemburgo, todos los cuales se destacan con sólidas políticas de empleo que protegen los derechos de los colaboradores, una adecuada calidad de vida en general, una fuerza laboral educada y capacitada y equilibrio entre la vida laboral y personal (Foro Económico Mundial, 2021).

Por otro lado, un estudio en la Cámara de Comercio en Lima (2018) demuestra que la flexibilidad laboral y promoción del bienestar emocional son medidas para mejorar la calidad de vida en el trabajo. Un análisis de la consultora Mercer (2019) muestra que, el 40 % de los trabajadores peruanos encuestados cree que su calidad de vida laboral ha mejorado durante el último año, solo el 23% cree que su empresa ha mejorado activamente su calidad de vida laboral. Con estos resultados, los autores sugieren tomar medidas a fin de reducir la carga de trabajo, promover el reconocimiento y apoyo institucional, promover oportunidades de desarrollo profesional y proteger la salud física y mental los colaboradores. Una evaluación adecuada de la calidad de vida laboral y otros criterios relacionados a la salud integral de los trabajadores es fundamental para obtener datos útiles y optar medidas de prevención para mejorar la calidad de vida laboral y aumentar la productividad laboral.

El presente estudio de investigación analiza la relación entre calidad de vida laboral y la productividad del personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión. Es importante enfatizar que la satisfacción laboral está relacionada con leyes laborales justas, salarios y beneficios competitivos, una cultura empresarial positiva y oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. Según una investigación realizada en Perú, la mayoría de los trabajadores valoran la calidad de vida laboral y su impacto en la productividad.

## **Objetivos**

### ***Objetivo General***

Determinar si existe relación significativa entre calidad de vida en el trabajo y productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU, 2021 – 2022.

### ***Objetivos Específicos***

Determinar si existe relación significativa entre satisfacción laboral y profesional y productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU, 2021 – 2022.

Determinar si existe relación significativa entre bienestar general y productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU, 2021 – 2022.

Determinar si existe relación significativa entre conciliación trabajo-vida familiar y productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU, 2021 – 2022.

Determinar si existe relación significativa entre estrés en el trabajo y productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU, 2021 – 2022.

Determinar si existe relación significativa entre control en el trabajo y productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU, 2021 – 2022.

Determinar si existe relación significativa entre condiciones de trabajo y productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU, 2021 – 2022.

## **Justificación**

### ***Justificación Teórica***

La calidad de vida Laboral (CVL) ha sido objeto de una extensa investigación debido a su impacto en la productividad y el bienestar de los empleados. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la calidad de vida se define como “el bienestar físico, mental y social que experimenta una persona en el trabajo y de su ambiente laboral” (OIT, 2017). En las instituciones de educación superior, la CVT (Calidad de Vida en el Trabajo) es especialmente importante, debido a que la productividad del personal académico y administrativo afecta directamente la calidad y competitividad de la educación superior. Diferentes estudios muestran relación causal positiva entre la calidad de vida en las instituciones universitarias y la productividad laboral (Salinas-Jiménez et al., 2016).

En este sentido, las variables de calidad de vida laboral y productividad, así como los aspectos asociados de la gestión organizacional, sirven de base para este estudio. Además, pretende contribuir a la comunidad científica con revisiones teóricas actualizadas con herramientas validadas y adaptadas al contexto social.

### **Justificación Metodológica**

La relevancia metodológica que vincula estas variables nos permitirá explorar el tema, localizar investigaciones en profundidad, utilizar la regresión para profundizar el análisis a nivel explicativo y comprender el comportamiento de estas variables, que son componentes

significativos y cruciales en la mejora de la salud. y las condiciones laborales de los funcionarios para preservar el crecimiento de la organización y la eficacia de sus socios.

### ***Justificación Práctica y Social***

Del mismo modo, los resultados de esta investigación brindarán un aporte práctico a las organizaciones y profesionales del área de salud, a fin de que puedan utilizar la herramienta validada “Calidad de vida en el trabajo y productividad laboral”, aplicar investigaciones posteriores en los lugares de trabajo de diversas organizaciones de la región y ayudar a desarrollar programas preventivos para la mejorar la calidad de vida laboral de quienes laboran en la institución junto con otras organizaciones públicas y/o privadas.

Finalmente, en el ámbito social, partiendo de que los datos generados por este trabajo científico ayudarán a la agencia a ver que la calidad de vida laboral de sus trabajadores es crucial, beneficiará y ayudará a optimizar la salud de los colaboradores y al cumplimiento de la misión, visión e institución.

### **Presuposición Filosófica**

Este estudio tiene sustento bíblico y filosófico y está relacionado con:

1 corintios 4:1-2 dice en la Biblia: "Por lo tanto, considerémonos administradores de los misterios de Dios y servidores de Cristo. Ahora todos los administradores deben ser confiables, alentarnos a liderar bien o estar siempre disponibles para ayudarnos". ayudarle y actuar siempre con honestidad, compasión y cooperación hacia nuestros amigos.

White (1903) en su libro Educación enfatizó la importancia y contribución del trabajo en el bienestar social y desarrollo humano, pero enfatizó que su calidad no debe estar determinada por los resultados económicos, sino por el propósito: “El trabajo es una bendición, no una

maldición. Es una bendición divina, una escuela de intelecto y una escuela de desarrollo y formación del carácter”. Pero el trabajo debe tener un propósito más elevado que simplemente acumular riqueza o lograr el éxito mundano. Es para el bienestar integral de personas.

White también enfatizó la importancia de una educación integral y equilibrada para el desarrollo humano y para elevar el nivel de vida laboral. “La verdadera educación no significa sólo la adquisición de ciencias teóricas o la formación en la vida real, es la expansión armoniosa de las facultades físicas, mentales y espirituales Combina conocimiento y cultura para dar fuerza y propósito a la vida” (White, 1903, p. 250). En este contexto, las universidades tienen el deber de promover una educación integral y equilibrada y promover un entorno de trabajo justo y equitativo a fin de mejorar la calidad de la vida en el trabajo y la productividad laboral a beneficio de la sociedad: “La educación que ofrecen nuestras universidades debe estar encaminada al desarrollo de la mente, el cuerpo y espíritu de la persona para que comprendan plenamente su responsabilidad y ayudar a cumplir sus deberes hacia el mundo”.

Cabe mencionar que según White (1903) la calidad de vida laboral y la productividad del trabajo en las instituciones de educación universitaria se basa en la creencia de que el trabajo es una bendición divina que debe realizarse con un propósito y bienestar superior. La educación integral y equilibrada es fundamental en el desarrollo humano y el bienestar social.

Así también en la biblia está escrito: "Y todo lo que hagáis, hacedlo de corazón, como para el Señor y no para los hombres." (Colosenses 3:23)

En Proverbios 13:4 "El que trabaja con diligencia prosperará; pero el que trabaja con manos ociosas padecerá hambre".



1 corintios 15:58 dice: "Por tanto, mis amados hermanos, estad firmes y constantes, abundando siempre en la obra del Señor, sabiendo que vuestro trabajo en el Señor no es en vano". Esto también es cierto.

## Marco Teórico/Revisión de la Literatura

### Antecedentes de Investigación

En los últimos años, la investigación sobre la productividad laboral y la calidad de vida laboral en las instituciones de educación superior ha ganado una atención significativa. Esto se debe a que el bienestar de los empleados afecta directamente la productividad organizacional y la calidad de los servicios prestados.

#### *Contexto Internacional*

En su artículo “La calidad de vida y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución superior del sur de Sonora”, Quiroz y Beltrán (2021) buscaron compartir los hallazgos y el modelo estadístico empleado en la investigación de los efectos adversos del coronavirus. efectos en la calidad de vida laboral y entre los empleados de la Universidad del Sur de Sonora, México; la muestra estuvo compuesta de 419 empleados de diversas universidades. Se utilizó el instrumento denominado CVT – GOHISALO González et al. (2010), examinaron siete dimensiones de análisis con una puntuación de respuesta de 7 y una media general de 4,55. Las dimensiones con la media más baja son subsidio salarial, tarea 4.37 y apoyo institucional 4.46, que está por debajo del nuevo estándar 3.42. Se emplearon varias pruebas estadísticas, con especial énfasis en la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que puede determinar que el nivel de significancia de una prueba de normalidad se encuentra en el nivel de distribución de la prueba.

Por otro lado, Toscano et al. (2018) en su estudio analizaron la correlación funcional entre el engagement y la calidad de vida laboral. El estudio lo componía de 221 trabajadores de una universidad colombiana; el 59,5% eran mujeres y el 40,5% hombres, con una edad media de

44,6 años; por nivel de instrucción, la mayoría de los empleados con posgrado representaron el 29,5%; en términos de estado familiar, la proporción de personas casadas es la más grande, 36,4%. El cuestionario utilizado fue “Work Life Quality Profile” desarrollado por Gómez (2010), mientras que para la variable engagement utilizó la UWES (Utrecht Work Engagement Scale) desarrollada por Ospina y Delgado-Abella (2014). Además de las diferencias de género en las puntuaciones de las variables, descubrieron relaciones estadísticamente significativas entre las variables estudiadas a partir de uno de los modelos estadísticos, las ecuaciones estructurales; Se encontró evidencia de que la dimensión calidad de vida tuvo la mayor influencia en su configuración.

En otro estudio, Santamaría (2019) analiza la relación entre la calidad de vida del trabajo y el patrón de empleo de los conserjes de dos escuelas públicas de la ciudad de México y Propiedad. Los participantes fueron 61 limpiadores (34 empleados esenciales y 27 subcontractados), 51% mujeres y 49% hombres. Utilizaron un cuestionario autoadministrado para percibir variables sociodemográficas y variables sociales. El cuestionario utilizado fue de calidad de vida en el trabajo (CVT -GOHISALO) escrito por González (2010). Los resultados muestran que el apoyo institucional (74%) y la estabilidad laboral (50%) son dimensiones por encima del nivel promedio habitual de los emprendedores básicos, lo cual significa que son empleados con un alto nivel de apego a la empresa. Recibió un buen apoyo de los superiores, mientras que los subcontractistas están menos satisfechos (62%) en 7 dimensiones. Es decir, estaban insatisfechos con los objetivos alcanzados de la institución e informaron que sus necesidades personales, contractuales y sociales no estaban siendo satisfechas.

Flores & Sánchez (2019) en su artículo, se analizó la calidad de vida laboral del personal docente de la Facultad de Medicina de la Universidad Central del Ecuador. Para ello se empleó

un diseño de estudio descriptivo transversal. Había 225 docentes en la población total. A quiénes se les aplicó el cuestionario fue CVT-GOHISALO de Gonzáles et al. (2010) y encuestas sociodemográficas. Finalmente los resultados demostraron que la mayoría de las personas encontraban insatisfechas con todas las dimensiones. Las dimensiones menos satisfechas son: administración de tiempo libre con 68,9%; satisfacción por el trabajo con un 67,6%, logros en el desarrollo personal laboral 60,9%. Además, se observó una correlación entre la calidad de vida laboral y las condiciones laborales de los educadores. Se descubrió que los docentes con contratos a largo plazo exhiben el mayor nivel de satisfacción en las siete dimensiones. En conclusión, parece que la falta de comprensión sobre la satisfacción laboral reduce la motivación de los docentes y que existen limitadas oportunidades de crecimiento profesional, lo que puede incluso tener un impacto negativo en la vida personal y familiar de los docentes.

El estudio de Ertürk (2022) tenía como objetivo analizar la relación entre la calidad del trabajo académico, la satisfacción laboral y la intención de rotación de los maestros de escuela primaria en la región central de Bolu, Turquía. Para ello se empleó un método de encuesta relacional con un diseño de investigación cuantitativa. En este estudio participaron 368 docentes. La escala utilizada fue, calidad del trabajo docente desarrollada por Van Laar et al. y adaptado para la cultura turca por Akar y Üstüner en el año 2017, y el instrumento de satisfacción laboral validada por Ho Au (2006) y adaptada al turco por Demirtas (2010) y el instrumento de intención de rotación desarrollada por Cammann y colegas al turco (1979). Los resultados mostraron que las percepciones de los docentes sobre la satisfacción laboral, la presión para equilibrar la vida laboral y personal, las condiciones laborales y el equilibrio entre la vida laboral y personal eran en general promedio. Por otro lado, sus puntuaciones de prosperidad y autocontrol laboral estaban por encima de la media. Se puso de manifiesto que el trabajo de los docentes carecía de

suficiente autocontrol. La satisfacción laboral y la intención de rotación fueron medias, aunque no muy altas. La calidad general del trabajo académico y la mayoría de sus dimensiones mostraron una fuerte correlación positiva, mientras que la presión entre el trabajo y la vida personal tuvo una relación algo negativa con la satisfacción laboral. Todas las dimensiones, excepto el estrés entre el trabajo y la vida personal y la intención de rotación, mostraron fuertes correlaciones negativas con la calidad del trabajo académico de alto nivel.

### ***Contexto Nacionales***

El estudio de Trigozo (2018) se centró en analizar la relación entre la calidad de vida laboral y la satisfacción laboral en la cadena de ferreterías "El Imán" de Tarapoto, en San Martín. La muestra estuvo compuesta por 60 trabajadores cuyas edades oscilaban entre menos de 22 y más de 57 años. A quiénes se les aplicó la escala de Calidad de Vida Laboral (CVT-GOHISALO), desarrollada y validada por González et al. (2010), y el Instrumento de Satisfacción Laboral (SL-SPC), creado y validado por Palma (1999). Los resultados, demostraron una fuerte relación entre la satisfacción laboral de los empleados y la calidad de su vida laboral. Esto sugiere que en la cadena de ferreterías "El Imán" se observó un aumento moderado en la satisfacción laboral de los empleados como resultado de la mejora de la calidad de vida laboral. Según el estudio, los empleados de la cadena de ferreterías "El Imán" reportan mayores niveles de satisfacción laboral cuando su vida laboral es alta.

De igual forma, el estudio de Rubio (2019) tuvo como propósito conocer la correlación entre la calidad de vida y la productividad en los educadores de las instituciones educativas parroquiales de Chimbote. Los participantes se consideraron 74 docentes, el 43,2% tenía entre 25 y 30 años y solo el 12,2% entre 46 y 50 años, además el 40,5% trabajaba de 4 a 5 horas al año, pero solo el 4,1% trabajaba de 8 a 9 años, finalmente en cuanto al estado civil el 55,4% eran

casados y solo el 2,7% divorciados. Este cuestionario es una encuesta de calidad de vida (QoWL - GOHISALO) desarrollada y validada por González, R. et al. (2010), que consta de 74 ítems y una escala de productividad laboral. Los resultados demostraron que, el 77% de docentes tenían una calidad de vida alta y el 66,2% mostró un nivel de productividad alto, y las dimensiones de calidad de vida y productividad, se encontraron moderada y significativa. Las correlaciones concluyeron que sí aceptaba la hipótesis del propio estudio, que confirmaba una correlación relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida y la productividad laboral.

Reyes (2017) en su estudio fue determinar la correlación entre la satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral de los maestros de la UGEL N° 3 institución Educativa del Estado Lima Metropolitana. Los participantes fueron 252 docentes, 161 mujeres y 91 hombres. El Cuestionario utilizado fue de Satisfacción con la Vida (CVT – GOHISALO) modificado de Diener (1985) creado y validado por González R. et al. (2010). Se halló que, si existe relación entre SCV y CVL de los docentes, la relación estadística fue significativa, y en menor medida, con directriz negativa, también se estudió cada uno de sus componentes para apoyar la implementación de mejora de políticas de personal del Ministerio de Educación del Perú.

El objetivo del estudio de García y Lavalle (2018) fue conocer el impacto de la calidad de vida laboral y de vida en la productividad de los empleados de Caja Raíz, una región central de Lima. Los 67 colaboradores del estudio fueron supervisados, preparados y aprobados por los autores antes mencionados del estudio Calidad de Vida Laboral y Productividad. Los hallazgos demostraron, con un valor de chi cuadrado de 52,279 y un nivel de significancia inferior al 5% de  $p = 0,00$ , que la productividad de los empleados se ve impactada positivamente por la calidad de su vida laboral. Se recomienda estar atento a las políticas internas para controlar el equilibrio

entre vida personal y laboral y cómo afecta a la producción, así como aumentar el conocimiento público sobre las ventajas de la productividad de los trabajadores.

En su análisis, Antuash (2018) decidió investigar la relación entre motivación laboral y la productividad en Rio Hotel SRL Bagua. La muestra estuvo compuesta por 35 empleados de la empresa que desempeñaban diversos roles como operadores, asistentes y administradores. Para realizar la investigación se utilizó trabajo de campo, métodos de observación y un cuestionario con 23 preguntas, 7 de las cuales se centraron en la motivación laboral y 16 sobre productividad. Los resultados muestran que existe una correlación altamente significativa entre motivación laboral y la productividad. En otras palabras, el nivel de motivación de un empleado está estadísticamente relacionado de manera significativa con su nivel de Productividad en la empresa.

## **Bases Teóricas**

### ***Orígenes y Desarrollo de la Calidad de Vida Laboral (CVL)***

**Inicios de la Calidad de Vida en el Trabajo.** Los orígenes de la calidad de vida en el lugar de trabajo se remontan al crecimiento económico de las sociedades industrializadas en el siglo XIX. En este contexto, el movimiento obrero y sindical comenzó a promover que los colaboradores tienen derecho a un trato justo ya condiciones de trabajo seguras, saludables y humanas. Según Hodgson (1986), este enfoque en la "justicia y la seguridad" en el lugar de trabajo fue una fuerza importante detrás del crecimiento del movimiento laboral. En las décadas de 1950 y 1960, la idea de calidad de vida en el lugar de trabajo comenzó a desarrollarse como resultado de investigaciones en psicología industrial y sociología del trabajo (Belous, 1989). La investigación sobre los efectos del estrés laboral, la satisfacción laboral y la motivación de los

empleados ha sugerido que la calidad de vida laboral es un componente importante de la productividad y el bienestar individual (McCormick et al. Ilgen, 1990).

En las últimas décadas, la calidad de la vida laboral se ha convertido en una cuestión empresarial y política clave debido a la creciente competencia global, el rápido desarrollo tecnológico y la cambiante demografía de la fuerza laboral (Scherer y Hwang, 2014). Las empresas se han dado cuenta de que retener el talento y aumentar la productividad están estrechamente relacionados con la Satisfacción y el bienestar de los trabajadores empleados. Como resultado, cada vez más empresas ofrecen beneficios, programas y políticas que apoyan la calidad de vida laboral de los empleados (Hellriegel & Slocum, 2007).

En general, las raíces de la Calidad de Vida en el trabajo se pueden encontrar en el movimiento laboral y su lucha por condiciones de trabajo justas y seguras en las épocas del siglo XIX. Posteriormente, el surgimiento de la psicología industrial y la sociología del trabajo propiciaron su desarrollo como disciplina que estudia la correlación entre el bienestar individual y productividad. La calidad de vida laboral es actualmente un tema clave de gestión empresarial y política, ya que las condiciones de trabajo pueden afectar significativamente el rendimiento y la retención de los empleados.

### ***Principales Perspectivas Teóricas de la Calidad de Vida Laboral***

**Perspectiva del modelo de las necesidades básicas de Maslow.** El modelo postula que la calidad de vida laboral está relacionada con la satisfacción de las necesidades individuales básicas tales como alimentación, Seguridad, la emoción y autorrealización (Maslow, 1943).

**Perspectiva de la Teoría de la Motivación Laboral de Herzberg.** La teoría establece que la calidad de vida laboral está determinada por dos factores:



***Perspectiva de la Teoría de la Justicia Organizacional.*** La teoría postula que la calidad de vida laboral está determinada por dos factores: factores de higiene, que se refieren a las condiciones de trabajo (remuneración, ambiente físico, seguridad, etc.) y factores motivacionales, que incluyen desafío, responsabilidad y reconocimiento (Herzberg, 1968).

***Perspectiva de la Teoría de la Calidad Total.*** La teoría establece que la calidad de vida en el trabajo se puede mejorar aplicando la cultura de calidad total que busca mejorar continuamente la participación de los colaboradores y la vigilancia a los aspectos de la organización (Deming, 1986).

***Perspectiva de la Gestión del Estrés Laboral.*** Desde esta perspectiva, se considera que la calidad de vida laboral está relacionada con el estrés laboral, lo que se logra mediante la planificación de tareas, la gestión del tiempo, la definición de roles y el apoyo social (Cox y Griffiths, 1996).

**Definición de Calidad de Vida Laboral.** Las variables de calidad de vida en el lugar de trabajo tienen distintas definiciones, Lau (2000) define como “condiciones y ambientes de trabajo facilitadores que protegen y promueve la satisfacción individual”. Los ejemplos incluyen: compensación de los trabajadores, seguridad laboral y oportunidades de crecimiento personal. Las definiciones de calidad de vida en el lugar de trabajo han evolucionado con el tiempo y han sido influenciadas por las posiciones teóricas de los investigadores. Como efecto de combinar diferentes factores, se han propuesto diferentes modelos de empleo, algunos autores enfatizan los aspectos de las ocupaciones que favorecen a la calidad de vida del trabajador, y otros señalan la importancia de los factores de empleo. Personalidad, psicología, felicidad y el concepto más desarrollado de la felicidad y satisfacción con la vida.

Por ejemplo, Hackman y Oldham (1976) señalaron que las necesidades de crecimiento psicológico se pueden utilizar para conceptualizar la calidad de vida en el trabajo y estas necesidades se identificaron: diversas habilidades, identidad e importancia de la tarea, autonomía y retroalimentación. Señalan que, las necesidades de los empleados deben satisfacerse para que experimenten una vida laboral de calidad. Pero este enfoque frustra a quienes creen que otros factores son importantes y, por lo tanto, argumentan que un concepto se puede definir de manera más efectiva si no está limitado por un solo modelo teórico.

Con respecto a la definición de Segurado y Agulló (2002) confirmaron que se cree que la calidad de vida laboral requiere un enfoque más integral, sistemático y holístico a fin de mejorar la calidad de vida laboral y la psicología social ofrece un enfoque teórico, que un afrontamiento tradicional. Un enfoque integral de la vista simplificada de los mismos autores indica que, la definición de CVL se puede dividir en dos grandes bloques: objetivo o subjetivo. Así también expresan que la calidad de vida desde el punto de vista del colaborador se enfatizan variables de percepción, experiencia de la persona sobre su ambiente de trabajo, el nivel de motivación y satisfacción de la persona. Otro conjunto de definiciones está más orientado a la organización y participación de los colaboradores, la toma de decisiones y la participación activa del sistema organizacional, las condiciones de trabajo y los aspectos estructurales y estratégicos. Dos juegos de definiciones complementarias (p. 830).

Cabe mencionar que Chiavenato (2007) sostiene que, para mantener la continuidad del capital humano, las condiciones de trabajo de cada organización deben garantizar condiciones para el cuidado de la salud y el bienestar de los colaboradores. Además, afirma que la calidad de vida laboral depende de las características individuales y de las de cada trabajador y de las organizaciones, que pueden entenderse y comprender el modelo propuesto. Entre ellos, el

modelo de calidad de vida laboral propuesto por Nadler y Lawler (1983) y propusieron cuatro aspectos principales: la participación activa de los compañeros de trabajo en la toma de decisiones organizacionales e innovación del sistema de recompensas para influir en las decisiones organizacionales. para producir. Clima organizacional, reestructuración del trabajo por el enriquecimiento de tareas y grupos de trabajo independientes y mejora del clima laboral con el fin de promover el seguimiento del éxito de la implementación de programas de calidad de vida en el lugar de trabajo, relacionados con las condiciones físicas y psicológicas, la jornada laboral, etc. (Trigoso, 2018, p. 26).

La definición de calidad de vida laboral se suele evaluar la vida laboral del individuo, el bienestar general, fruto de la relación entre las necesidades profesionales o carga de trabajo del empleado y los recursos (psicológicos, organizativos y sociales) y el equilibrio (Rodríguez, 2016, p. 45).

### **Modelos Teóricos de Calidad de Vida Laboral.**

*El modelo de calidad de vida laboral propuesto por Nadler y Lawler (citado en Chiavenato, 2017)* confirma que la calidad de vida laboral se basa en cuatro aspectos y que cuando estos aspectos se implementan, la calidad de vida laboral mejora significativamente.

Implicancia de los empleados: participación en la toma de decisiones que afectan.

Reorganización del trabajo: el enriquecimiento de tareas y aceptación de grupos de trabajo independientes.

Innovación del sistema de recompensas: influir en el clima organizacional.

Mejora en el entorno laboral: mejora de las condiciones físicas y psíquicas, flexibilidad en el tiempo y lugar de trabajo.

**Modelo de Subdivisión de George y Briff (1990).** El modelo propone que la vida en el trabajo y la vida fuera del ambiente laboral no necesariamente se influyen mutuamente. Las personas que participan en esta segmentación pueden caracterizarse por un estado de desconexión psicológica: experimentan una pérdida de control sobre sus vidas o su trabajo.

**Modelo de Martin y Schermerhon (1983).** Este modelo de investigación de la vía estrés-salud identifica un vínculo entre el trabajo y la satisfacción con la vida. Indican la singularidad de las demandas laborales y no laborales que requieren roles activos para diferenciar los roles. Este modelo enfatiza la idea de crear un límite entre estos dos roles para mantener el equilibrio. Es decir, si los empleados pueden mantener el equilibrio y separar las responsabilidades de los roles entre el trabajo y el hogar, aumenta la probabilidad de conflicto entre los dos dominios de roles. Las investigaciones muestran que los accidentes cerebrovasculares y el estrés pueden afectar negativamente la salud mental (Edwards & Rothbard, 2000).

**Teoría de Simon Easton y Darren Van Laar (2012).** Para los autores, la calidad de vida en el trabajo es el nivel o grado percibido de bienestar personal, que es el resultado de la evaluación de varios factores objetivos y subjetivos propios de cada organización. Los autores identificaron 6 factores psicosociales que afectan la calidad de vida laboral:

➤ **Factor 1: Satisfacción laboral y profesional.** Se refiere al nivel de satisfacción que proviene del trabajo y se refiere a las cosas que te hacen sentir bien, como variables como: sentido de realización y alta autoestima y realización de potencial. De hecho, la satisfacción laboral incluye interés en el trabajo, buenas relaciones con los compañeros, trabajo independiente, altos ingresos y claras oportunidades de carrera, y es un concepto bidimensional que incluye dimensiones internas y satisfacción laboral. La satisfacción extrínseca depende, en primer lugar, de las características humanas y, en segundo lugar, del entorno. También cabe

señalar que las ideas sobre la satisfacción laboral reflejan la base de la teoría de la higiene de Herzberg (1966) y la teoría de Maslow (1954), que sugieren que los empleados tienen necesidades básicas que deben satisfacerse para generar satisfacción.

**Factor 2: Bienestar General.** Mide qué tan bien una persona se siente generalmente bien y satisfecha con su vida. Se ve como afectando el trabajo y siendo afectado por el trabajo. También incluye aspectos generales de salud mental y salud física. De ahí que se pueda decir que, si la psicología de los trabajadores se ve afectada, su desempeño laboral disminuirá y lo mismo sucederá si su salud física se ve afectada. En este sentido, se puede concluir que para que el bienestar integral de los trabajadores en el entorno laboral sea agradable, los esfuerzos deben estar dirigidos a prevenir y promover su bienestar, más que a buscar mejoras cuando surgen problemas. algunos problemas.

**Factor 3: Relación Trabajo-Familia.** Evalúa hasta qué punto la organización acepta, comprende y trata de ayudarlo a sobrellevar el estrés fuera del trabajo. En otras palabras, está relacionado con un sentido de satisfacción dentro y fuera del trabajo y la armonía entre la vida privada y el trabajo, y cabe señalar que los empleados son vistos como contribuyentes a una vida familiar equilibrada. En este sentido, se puede concluir que las responsabilidades impuestas o exigencias dirigidas a la familia pueden dificultar que el trabajador acuda al lugar de trabajo al que tiene que acudir para cumplir con sus funciones, pero el resultado puede ser un mal desempeño laboral. Crea tensión que lleva al trabajador a creer que salir del lugar de trabajo aumentará su carga de trabajo y entonces no podrá realizar las actividades planificadas, lo que puede causarle malestar al priorizar otros aspectos de su trabajo. Su trabajo y su vida afectarán la relación entre el trabajo y la familia. Por necesidades familiares entendemos la situación de madre y padre, cuidado de hijos y trabajadores por cuenta propia, planificación de turnos,

traslado del trabajo al hogar, división del trabajo, etc. La moderación entre el trabajo y la vida personal debe ser monitoreada por individuos y empleadores, y abordarse con discusiones y restricciones prácticas para facilitar soluciones.

**Factor 4: Estrés en el Trabajo.** El grado en que una persona experimenta y/o experimenta estrés y tensión excesivos en el trabajo. El Ejecutivo de Salud y Seguridad (HSE, 2003) establece que el estrés se define mejor como cualquier respuesta negativa que una persona tiene ante el estrés o la demanda excesiva. También establece que el 30-40% de las bajas por enfermedad se deben a trastornos mentales y emocionales.

**Factor 5: Control en el Trabajo.** Refleja el grado en que un empleado cree que puede ejercer el nivel de control que considera apropiado en el ambiente de trabajo. Esta sensación de control está relacionada con diferentes aspectos del trabajo, como una de ellas la contribución en la toma de decisiones. Algunos autores indican que la sensación de control personal afecta en gran medida la experiencia de estrés del individuo y su salud, por ejemplo, las reacciones negativas como la ansiedad y los problemas físicos. Según Spector (2002) son temporales o de larga duración, que se relaciona con una sensación de control personal en el trabajo. Pero también asegura que un mayor control en el trabajo beneficia la salud y el confort de los trabajadores.

**Factor 6: Condiciones Laborales.** Evaluar la satisfacción de los empleados con los recursos clave, las condiciones de trabajo y las condiciones de seguridad necesarias para realizar el trabajo de manera efectiva. La insatisfacción con las condiciones de trabajo (luz, polvo, humo, etc.).

La salud, la higiene en el ambiente de trabajo y la seguridad, que pueden generar un impacto negativo significativo en la calidad de vida de los empleados.

## **Productividad Laboral.**

*Definición de Productividad.* La productividad laboral se conceptualiza como la capacidad de producir bienes y servicios en un período de tiempo determinado con la menor cantidad de recursos se conoce como productividad laboral. Dado que la productividad laboral afecta directamente la eficiencia y rentabilidad de una organización, esta idea es esencial para el éxito empresarial. Varios factores, incluidos los entornos laborales, la tecnología, la motivación y la gestión de los empleados y la educación, tienen un impacto en la productividad en el trabajo. "Aumentar la productividad laboral es vital para el desarrollo y el crecimiento económicos sostenibles, la creación de empleo y el progreso social", afirma la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020). En este sentido, varios escritores han enfatizado la importancia de la gestión de recursos humanos para aumentar la productividad de los trabajadores de la institución. Robbins y Coulter (2016), por ejemplo, afirman que "la selección, la formación, el desarrollo y la motivación de los empleados pueden mejorar la productividad" (p. 17,72).

Por otro lado, la tecnología también es un elemento importante y vital en el aumento de la productividad. Según Brynjolfsson y McAfee (2014), la tecnología puede ser un factor de desarrollo económico y aumento de la productividad siempre que "se utilice e integre de manera eficaz en las organizaciones y los procesos de trabajo" (p. 17). 31). En cuanto a las condiciones de trabajo, un estudio del Instituto Brasileño de Promoción Económica (IPEA) encontró que "las condiciones de trabajo adecuadas, la capacitación y el acceso a la tecnología son factores clave para aumentar la productividad laboral" (IPEA, 2019).

Dicho de otro modo, la productividad laboral es esencial para el desarrollo y éxito de una empresa y esas mejoras dependen de una combinación de factores como la gestión del talento humano, la tecnología y las condiciones de trabajo adecuadas.

***Teorías Relacionadas a la Productividad.*** Existen varias teorías para explicar la productividad laboral, entre ellas:

***Teoría del Capital Humano.*** La teoría sugiere que los empleados son el capital más valioso de una organización y que la productividad puede aumentarse invirtiendo en su formación y desarrollo (Becker, 1964). La teoría del capital humano enfatiza que los empleados con habilidades y conocimientos valiosos son más productivos y, por lo tanto, más valiosos para la empresa.

***Teoría de la Motivación y la Productividad.*** Según la teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan (1985), la motivación de los empleados es fundamental para mejorar la productividad laboral porque los empleados que están intrínsecamente motivados tienden a ser más productivos y leales.

***Teoría de la Organización del Trabajo.*** Según la teoría de la gestión científica de Taylor (1911) "mejorar la productividad laboral requería mejorar la eficiencia de la organización del trabajo mediante la estandarización y la especialización".

***Teoría del Desarrollo Organizacional.*** Según la teoría del desarrollo organizacional de Lewin (1947), "las mejoras en la productividad laboral se logran mediante cambios planificados y adaptaciones en la cultura organizacional".

***Teoría de la Tecnología y la Productividad.*** La teoría del crecimiento endógeno de Romer (1990) enfatiza que, "la inversión en tecnología e innovación es el factor decisivo para el crecimiento de la productividad a largo plazo en una economía".

***Dimensiones de la Productividad Laboral.*** Según Felsinger (2012): "La productividad laboral es el vínculo entre la producción y el empleo humano, que refleja el uso de personas en el proceso de producción; significa los aspectos de los individuos que necesitan ser gestionados en



el desempeño de las tareas, como en sus competencias, trabajo en equipo y cohesión, cultura organizacional y liderazgo" (p. 6).

**Competencias.** Son "Características inmanente de una persona o conjunto de capacidades y habilidades, rasgos de personalidad y conocimientos (comportamiento observable) que les permite un mejor desempeño y con efectividad en el trabajo para alcanzar las metas de la organización". (Rodríguez & Bottini, 2010; p 32).

La productividad laboral está relacionada con las habilidades que poseen los empleados para realizar tareas con eficacia. Según Aguilar-Camacho et al. (2016). Desarrollar habilidades laborales y brindar capacitación continua a los empleados es crucial para aumentar la producción y mejorar su calidad.

**Trabajo en Equipo y Cohesión.** "Un conjunto de fuerzas que impulsan a las personas a permanecer unidas, satisfacer las necesidades emocionales de los participantes y trabajar por el bien común". (Rodríguez y Bottini, 2010; p. 32).

Los empleados participan activamente en el trabajo en equipo y crean un ambiente de trabajo cohesivo que aumenta la productividad y mejora la calidad del trabajo. (Watanabe et al., 2016).

**Cultura Organizacional.** Una cultura organizacional positiva alineada con los principios, valores y objetivos de la empresa aumenta la productividad de los empleados y aumenta la satisfacción laboral. (Sadozai et al., 2018). "El marco estratégico y planificado de la organización (su misión, visión, valores, políticas y estrategias) y su estructura determinan un conjunto de creencias y valores que dan como resultado los fenómenos psicosociales que existen en las organizaciones." Tiene un impacto en los trabajadores y está estrechamente vinculado a los resultados organizacionales". (Rodríguez y Bottini, 2010; p. 32).

**Liderazgo.** Según García (2018) los líderes en el lugar de trabajo no sólo lideran un equipo, sino que también crean un entorno donde cada miembro puede crecer y alcanzar su máximo potencial.

## **Hipótesis**

### ***Hipótesis General***

La calidad de vida en el trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU

### ***Hipótesis Específicas***

La satisfacción laboral y profesional se relaciona significativamente con la productividad laboral en el personal docente y administrativo de la UPeU

El bienestar general se relaciona significativamente con la productividad laboral en el personal docente y administrativo de la UPeU.

La conciliación trabajo-vida familiar se relaciona significativamente con la productividad laboral en el personal docente y administrativo de la UPeU.

El estrés en el trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en el personal docente y administrativo de la UPeU.

El control en el trabajo se relaciona significativamente con la productividad laboral en el personal docente y administrativo de la UPeU.

Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la productividad en el personal docente y administrativo en la UPeU.

## **Materiales y Métodos**

### **Tipo de Investigación**

Este trabajo de investigación es descriptivo correlacional y se utiliza cuando el objetivo es comprender la influencia de dos o más variables en un contexto específico; este caso, el colaborador docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión, es percibido como, “calidad de vida en el trabajo” y “productividad laboral”. Estas variables están asociadas con patrones esperados para un grupo de población. (Hernández et al., 2014). Está diseñado para ser “no experimental” lo que significa que no habrá manipulación alguna de las variables y solo se analizará una vez y servirá como enlace explicativo.

### **Diseño de la investigación**

El diseño se refiere al plan o estrategia utilizada para obtener la información deseada. El estudio se realizó mediante un diseño no experimental, de corte transversal (Hernández, et al., 2014). Los estudios no experimentales están diseñados para variables que no deben o no pueden ser manipuladas, lo que significa que luego de recolectar los datos se establece una relación entre ambas (Martines, 2005).

### ***Población y Muestra***

La población está conformada por docentes y administrativos de la Universidad Peruana Unión. El objetivo son 205 colaboradores (que incluye tres campus), con sede en Lima, Juliaca y Tarapoto. También se debe tener en cuenta que también se incluyen maestros y administradores masculinos y femeninos que trabajan como misioneros, personal empleado y contratados.

## **Técnicas de Muestreo**

En su estudio, Otzen & Manterola (2017) menciona que las muestras se pueden obtener de dos tipos: probabilidad y no probabilísticos. Los métodos de muestreo probabilístico permiten conocer la probabilidad de que cada individuo evaluado sea incluido en la muestra al azar, mientras que dentro Métodos de muestreo no probabilístico, el objeto de investigación depende de determinados criterios, etc. El investigador considere en ese por lo que pueden ser poco válidos o pueden poco fiable. Este tipo de muestra no se ajustan a la base de probabilidad, lo que significa que, no dan certeza que cada sujeto a estudio represente a la población del grupo objetivo.

Por otro lado, “los métodos de muestreo no probabilístico y por conveniencia, refiere que, a) *la intencional*: permite la selección de casos característicos en la población al limitar la muestra a solo esos casos. Para escenas con una gran población. La variación es grande, por lo que esta muestra es pequeña, por ejemplo, de todos los sujetos investigados debe elegir el que sea más beneficioso para que el equipo de investigación realice la investigación. b) *Conveniencia*: Permite seleccionar los casos disponibles que se han pactado. Se basa en la comodidad de la accesibilidad y la proximidad”. (Otzen y Manterola, 2017).

### ***Criterios de Inclusión y Exclusión***

#### ***Inclusión***

- Personal docente de tiempo completo que labora en las facultades y su personal administrativo
- Todas aquellas personas que aceptan de manera voluntaria participar en el estudio
- Personal con más de 12 meses de trabajo

**Exclusión:**

- Personal que no acepte participar en el estudio
- Personal de tiempo parcial
- Personal con menos 12 meses de trabajo

## *Operacionalización de Variables*

**Tabla 1**

### *Operacionalización de variables*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Definición operacional/ Valoración
Calidad de Vida en el Trabajo	Satisfacción laboral y profesional	“Tengo la oportunidad de utilizar mis capacidades en mi puesto de trabajo”.	1,3,8, 11, 18,20,	La satisfacción laboral de manera simplificada es el cómo se sienten las personas acerca de sus trabajos y los diferentes aspectos de este.
	Bienestar general	“Por lo general, las cosas me van bien”	4, 9, 10, 15, 17 y 21	Referida a la satisfacción general que incluye un bienestar psicológico más amplio, teniendo en cuenta la salud física.
	Conciliación trabajo-vida familiar	“Mi horario de trabajo actual se adapta a mis circunstancias personales”	5, 6, 14	Hace referencia al equilibrio que existe entre la vida laboral y personal, esto otorga una percepción de vida plena dentro y fuera del trabajo.
	Estrés en el Trabajo	“Siento a menudo niveles de estrés excesivo en el trabajo”	7, 19	Es el nivel de presiones que percibe el individuo frente a las actividades de su trabajo.

	Control en el trabajo	“Me siento capaz de expresar mis opiniones y generar cambios en mi área de trabajo”	2, 12, 23	Es el grado en el que un trabajador considera una correcta forma de control en su entorno laboral.
	Condiciones en el trabajo	La institución en la que laboro me proporciona lo que necesito para hacer mi trabajo con eficacia.	13, 16, 22	Evalúa la medida en que el colaborador está satisfecho con los recursos que posee la institución, las condiciones de trabajo y seguridad necesaria para realizar su trabajo de manera efectiva.
		Aptitudes	1,2	“Características intrínsecas de las personas o conjunto de aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos responsables de producir un rendimiento eficiente en el trabajo y en consecuencia alcanzar los objetivos de la organización”. (Rodríguez y Bottini, 2010, p. 32). “Conjunto de fuerzas que llevan a los individuos a permanecer unidos, satisfacer las necesidades afectivas de los miembros y trabajar por un bien común”. (Rodríguez y Bottini, 2010; p.32) “Fenómeno de dimensión psicosocial presente en la organización, producto de un conjunto de creencias y valores compartidos, determinada por el marco estratégico de la organización (misión, visión, valores, políticas y estrategia) y su estructura. Incide en los individuos y en los grupos, y está directamente relacionada con los resultados de la organización”. (Rodríguez y Bottini, 2010; p.32).
	Competencias	Rasgos de personalidad	3,	
		Conocimientos	4	
Productividad Laboral	Trabajo en Equipo y Cohesión	Unidad	5,6,7	
		Bien común	8,9,	
	Cultura Organizacional	Creencias	11	
		Valores	10	
		Visión	12	
	Misión	13		
		Políticas	14,	
	Liderazgo	Influencia	15, 16, 19, 20	

	Aceptación	17	“Fenómeno de dimensiones psicosociales que incide sobre los individuos y los grupos. Está determinado por la cultura de la organización e incide directamente en sus resultados”. (Rodríguez y Bottini, 2010; p. 32).
	Convocatoria	18	



### *Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos*

#### **Instrumento de Calidad de Vida.** Ficha técnica:

Título Original: WRQoL Quality of Life at Work Scale Por Simon Easton y Darren Van

Laar - Año: 2012

Origen: Reino Unido

Administración individual y colectiva.

Número de ítems: Consta de 24 ítems tipo Likert con 5 opciones de respuesta: desde “muy en desacuerdo” 1 hasta “muy de acuerdo” 5. Los niveles e intervalos son: Alto, Medio, Bajo.

Dimensiones: Consta de 6 dimensiones y las puntuaciones para cada dimensión son las siguientes:

- ✓ Satisfacción laboral y profesional: "tengo la oportunidad de utilizar mis habilidades en el trabajo"
- ✓ Bienestar general: "en general me siento bien"
- ✓ Conciliación trabajo - vida laboral y familiar: "mi horario de trabajo actual coincide con mi situación personal"
- ✓ Estrés laboral: "a menudo me siento demasiado estresado en el trabajo"
- ✓ Control en el trabajo: “me siento empoderado para expresar mi opinión y cambiar algo en mi campo de trabajo”
- ✓ Condiciones de trabajo: “Las condiciones de trabajo son satisfactorias”.

**Descripción:**

En Lima en 2019, Alexandra Cardozo atestiguó: "Las condiciones de trabajo son satisfactorias". La validez del instrumento fue determinada por cinco jueces del campo de la psicología especializados en psicología organizacional. Los jueces consideraron la adecuación, relevancia y claridad del instrumento al determinar su validez. El instrumento fue validado por Alexandra Cardozo en Lima en 2019 con una consistencia interna de 0,71 a 0,83. un proyecto que recibe un 1 en la escala Aiken V; En cuanto a confiabilidad, la consistencia interna de la prueba la demostró su alfa de Cronbach de 0,881 al administrarse a un grupo piloto de sesenta profesores que compartían los mismos rasgos que la muestra.

***Instrumento de Productividad Laboral.*** Ficha técnica:

Nombre del instrumento: Encuesta de productividad laboral. Editado y adaptado por Sedano

Año: 2016

Tipo de instrumento: Medición. Propósito: Medir la productividad laboral.

Audiencia: Trabajadores asistenciales de la salud

Ítems: 20

Aplicación: directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Normas de aplicación: El trabajador marca cada punto de acuerdo a lo que cree que vale en base a la situación observada. 5 opciones que van desde "nunca", "casi nunca", "a veces", "casi siempre" y "siempre".

Tiene 4 dimensiones con sus correspondientes métricas.

### **Proceso de Recolección de Datos**

Para la recolección de datos, se aplicaron estas herramientas al personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión, y se envió una solicitud a la Dirección General de Investigación y al Comité de Ética para revisar el permiso de aplicación. Asimismo, las solicitudes de prueba deberán recibir los coordinadores de departamento y jefes de las áreas de la institución. Finalmente, el formulario de solicitud se envía a cada maestro y personal administrativo a través de un enlace, y todo el proceso demora entre 10 y 20 minutos.

### **Procesamiento y Análisis de Datos**

El programa de análisis de datos se cuantificó en una escala tipo Likert del 1 al 5 utilizando un instrumento de medición denominado “Calidad de Vida Laboral y Productividad”; los datos recolectados a través de los instrumentos antes mencionados prepararon una base de datos para estas dos variables, que luego fueron procesadas a través de análisis descriptivos e inferenciales utilizando el programa SPSS, versión 23.

### ***Aspectos Éticos***

Se ha solicitado permiso a la Oficina de Investigación de la Universidad de la Unión del Perú para utilizar estos instrumentos para realizar este estudio. Se han tenido en cuenta los principios de respeto a la autonomía, libre admisión del personal docente y administrativo y confidencialidad, manteniéndose el anonimato de los datos.

## Resultados y Discusión

### *Análisis descriptivo de la muestra en estudio*

En la tabla 2, se observa que se encuestaron 205 trabajadores, de los que el 52,7% fueron mujeres, el 37,6% edades entre 31 y 40 años, el 63,9% trabaja en la filial Tarapoto, el 61,5% son casados, el 36,1% son de la selva, el 18% es profesional psicólogo y el 47,8% trabaja entre 1 y 5 años.

**Tabla 1**

*Características Sociodemográficos del personal docente y administrativo*

Variable	f	%
Sexo		
Mujer	108	52,7
Varón	97	47,3
Edad		
23 – 30	60	29,3
31 – 40	77	37,6
41-50	37	18,0
51- 60	23	11,2
61- 66	8	3,9
Filial		
Tarapoto	131	63,9
Lima	52	25,4
Juliaca	22	10,7
Estado Civil		
Soltero	74	36,1
Casado	126	61,5

Divorciado	5	2,4
Procedencia		
Costa	64	31,2
Sierra	67	32,7
Selva	74	36,1
Profesión		
Psicólogo	37	18,0
Administrador	17	8,3
Contador Público	17	8,3
Ingeniero de Sistemas	17	8,3
Docente	14	6,8
Secretaria	13	6,3
Nutricionista	12	5,9
Teólogo	12	5,9
Asistente Gerencial	7	3,4
Marketing y Negocios Internacionales	7	3,4
Ingeniero Civil	6	2,9
Comunicador	4	2,0
Ingeniero Ambiental	4	2,0
Otros	21	10,2
Años de trabajo		
1-5	98	47,8
6 – 10	55	26,8
11 – 20	32	15,6
21 – 30	12	5,9
31 – 41	8	3,9
	205	100%

### *Análisis inferencial comparativo entre varones y mujeres*

En la tabla 3 se evidencia que no hay diferencias significativas, entre hombres y mujeres respecto a las variables de Calidad de Vida en el trabajo y Productividad Laboral.

**Tabla 2**

*Comparación de medias según sexo, a través de U de Mann-Whitney*

Variables	Hombres		Mujeres		p
	M	DE	M	DE	
Calidad de vida en el trabajo	93,86	11,346	93,01	9,767	,486
Productividad Laboral	87,02	10,137	88,16	7,485	,660

Nota. M=Media, DE= Desviación estándar, p=significancia estadística.

### *Análisis descriptivo global de la variable de productividad laboral*

En la tabla 3, demuestra que, dentro de los rangos esperados para considerarse una distribución normal, debido que su asimetría se encuentra dentro del rango esperado +/- 1.5 (Pérez & Medrano, 2010). Sin embargo, al analizar la curtosis se encuentra que en la dimensión liderazgo excede al límite señalado.

**Tabla 3**

*Análisis descriptivo global de la productividad laboral*

Componentes	Min-Max	M	DE	g1 (as)	g2
Productividad laboral Global	60 -100	87,62	8,835	-,598	-,023
Competencia	13-20	18,29	1,826	-,582	-,987
Trabajo en equipo y cohesión	14-25	22,53	2,338	-,603	-,180
Cultura Organizacional	11-25	21,11	2,913	-,582	,007

Liderazgo	7-30	25,69	4,180	-1,404	3,257
-----------	------	-------	-------	--------	-------

Nota. M=Media; DE=Desviación estándar; g1= asimetría; g2 curtosis

### *Análisis descriptivo global de calidad de vida en el trabajo*

En la tabla 4, respecto a calidad de vida en el trabajo (M=93,41; DE=10,526; g1= -.934) se interpreta que las variables de y sus dimensiones poseen una asimetría positiva dentro de los rangos esperados para considerarse una distribución normal, debido que su asimetría se encuentra dentro del rango esperado +/- 1.5 (Pérez & Medrano, 2010). Sin embargo, al analizar la curtosis se encuentra que tanto las variables y como sus dimensiones exceden al límite señalado.

**Tabla 4**

### *Análisis descriptivo global de la calidad de vida en el trabajo*

Componentes	Min-Max	M	DE	g1	g2
Calidad de vida en el trabajo	39-113	93, 41	10,526	-,934	3,234
Satisfacción laboral y profesional	6-30	24, 73	3,442	-1,319	4,555
Bienestar General	11-30	22,49	2,626	-,587	1,748
Conciliación trabajo-vida familiar	3-15	12,11	2,035	-1,159	3,150
Estrés en el trabajo	2-10	6,48	1,632	-,263	-,070
Control en el trabajo	3-15	12,27	1,923	-1,045	2,651
Condiciones de trabajo	4-15	12,20	1,901	-,734	1,459
Calidad de vida general	1-5	4,08	,730	-,961	2,455

Nota. M=Media; DE=Desviación estándar; g1= Asimetría; g2= Curtosis

### *Análisis inferencial de correlación de las variables*

En la tabla 5 el análisis de correlación muestra que la variable calidad de vida en el trabajo se correlaciona de forma significativa con la variable Productividad laboral ( $r=,621$ ;  $p=.000$ ), además existe relación entre la variable calidad de vida en el trabajo y las dimensiones de productividad como competencia ( $r,333^*$ ;  $p=.000$ ), trabajo en equipo y cohesión, cultura organizacional ( $\rho=,626$ ;  $p=000$ ); y liderazgo, se confirma que todas las dimensiones de productividad poseen relación directa y estadísticamente significativa. Así mismo, existe relación significativa entre las dimensiones de calidad de vida en el trabajo con productividad laboral, siendo la satisfacción laboral ( $\rho=,594$ ;  $p=000$ ) la que tiene un mayor tamaño del efecto y relación Altamente significativa con la Productividad laboral, a excepción de estrés en el trabajo que no presenta relación significativa.

**Tabla 5**

*Correlación entre variables globales y dimensiones de Calidad de Vida y Productividad*

*Laboral*

Calidad de vida en el trabajo	Productividad Laboral									
	Productividad laboral global		Competencia		Trabajo en equipo y cohesión		Cultura organizacional		Liderazgo	
	rho	p	rho	p	rho	p	rho	p	rho	p
Calidad de vida global	,621**	,000	,333**	,000	,413**	,000	,626**	,000	,526**	,000
Satisfacción laboral y profesional	,594**	,000	,328**	,000	,398**	,000	,579**	,000	,526**	,000
Bienestar general	,401**	,000	,276**	,000	,350**	,000	,387**	,000	,291**	,000



Conciliación trabajo- vida familiar	,558 **	,000	,325 **	,000	,339 **	,000	,570 **	,000	,485 **	,000
Estrés en el trabajo	- ,058	,408	- ,012	,865	- ,037	,601	- ,089	,204	- ,013	,849
Control en el trabajo	,474 **	,000	,253 **	,000	,350 **	,000	,410 **	,000	,398 **	,000
Condiciones de trabajo	,553 **	,000	,251 **	,000	,315 **	,000	,591 **	,000	,486 **	,000
Calidad de vida general	,456 **	,000	,293 **	,000	,323 **	,000	,426 **	,000	,396 **	,000

*Nota.* Los valores son significativos a 99% de confianza ( $p=.000$ ).

### Discusión

El presente estudio fue determinar en qué medida se relaciona la Calidad de Vida en el trabajo con la productividad laboral en personal docente y administrativo de una universidad privada en sedes Lima, Juliaca y Tarapoto. 2021 – 2022.

Considerando el objetivo general, este estudio encontró una correlación estadísticamente significativa moderada, entre la CVT y la productividad laboral en el personal docente y administrativo de la UPeU, lo que indica que, a mayor valoración del equilibrio del trabajador respecto a las demandas laborales y los recursos para resolverlas, mayor será logro del trabajo con los recursos que tenga a la mano, convirtiendo su labor en una actividad eficiente. Estos resultados son similares a los de Sohrabi y Babamiri (2021) quienes mencionaron que un ambiente laboral adecuado toma en cuenta en el cual el colaborador trabaja y, entre otras cosas, su preocupación por la salud física, que provoca un efecto directo en la capacidad de producir y resolver las diferentes demandas que se le asignan (Leitão et al., 2021; Cruz, 2018; Leitão et al., 2019; Peñafiel-León et al., 2021).

Asimismo se ha comprobado la relación entre satisfacción laboral y profesional y la productividad, lo que demuestra que cuando el colaborador experimenta un mayor grado de bienestar, felicidad, autoestima y sensación de estar desarrollando todo su potencial, mayor será su eficiencia y entrega a la labor que realiza; ya que mientras el trabajador sienta que es parte de la organización y esta lo ayuda a seguir superándose de manera personal, por coherencia mayor será su nivel de producción y competitividad personal (Heffer y Willoughby, 2021; Gamage y Widana, 2021; Torres-Malca et al., 2022; Patlán, 2020).

De la misma manera se observó que el bienestar general influye sobre la productividad, determinando que a mayor sea el sentimiento de estar satisfecho con lo logrado, mayor será el desenvolvimiento que tiene el trabajador cuando se le asigna realizar alguna tarea. Wara et al. (2018), Gamage y Widana (2021) y Patlán (2020) agregaron que, si además se añade un poco de equilibrio en el sentimiento de seguridad en trabajo, comunicación y buenas relaciones interpersonales, mayor será el nivel de producción laboral.

Seguidamente se pudo determinar que a mayor conciliación trabajo-vida familiar se relaciona con la productividad laboral, ya que a medida que la empresa provea al colaborador un ambiente libre de presiones, que permitan que el trabajador lleve una vida familiar-laboral sin conflictos o presiones, que le lleguen a afectar la salud, promueve mayor tiempo y libertad para poder producir más que una persona que tiene que escoger entre pasar tiempo con trabajo o familia. Dicho resultado se refleja en el caso de las enfermeras quienes con tantos horarios rotativos no les permiten disfrutar de tiempo familiar, por ende, suma a tener dificultades en su producción laboral (Wara et al., 2018; Kaddourah et al., 2018), y no es la única profesión que refleja esto, también están los docentes, o las personas que tienen cargos administrativos o

gestión (Sadeqi et al., 2019), quienes manifiestan problemas en su producción y relaciones familiares.

Por otro lado en esta investigación se encontró que el estrés no se relaciona con la productividad, ya que el nivel de estrés que tienen los trabajadores no se relacionan de manera significativa con su nivel de productividad, resultado que no se refleja en los datos reflejados en los estudios de Toscano y Zappalà (2020), Morrissey et al. (2021), Brunner et al. (2019) y Galanti et al. (2021), quienes mencionaron que el trabajo virtual aumentó demasiado producto de la pandemia, ya que varios trabajadores quedaban infectados y no podían realizar las actividades programadas, ni entregar los trabajos pendientes, a eso se le sumaba el miedo a contagiarse, la inestabilidad económica y otros problemas familiares que también se daban producto del aislamiento social, incremento el nivel de estrés y provoco una disminución notable en su productividad laboral, sin embargo en la muestra se observó que el nivel de estrés era bajo.

Asimismo, se pudo verificar que a mayor sea el nivel de control, más productividad habría en los docentes y personal administrativo de la universidad, evidenciando que tanto la percepción de control como la oportunidad de contribuir en las actividades que se realiza la organización ayudará a que el personal pueda contribuir de manera eficiente, ya que no solo hay la sensación de ansiedad por la presentación de los encargos, sino también crea la identidad con la institución (Heffer y Willoughby, 2021; Gamage y Widana, 2021; Peñafiel-León et al., 2021).

Finalmente, se puede concluir que las condiciones de trabajo están directamente relacionadas con la productividad, ya que cuantos más recursos tenga un empleado para realizar las acciones necesarias, más efectivo será en su trabajo, y si las condiciones de trabajo de un empleado lo hacen sentir seguro financiera y físicamente, esto hará que no solo haga el trabajo, sino que también puede tener un efecto positivo en la salud mental, disminuyendo la posibilidad

de presentar síntomas depresivos, ansiógenos o estresantes (Ipole & Okpa, 2019) (Alonge et al., 2020) (Nakai et al., 2022).

## Conclusiones y Recomendaciones

Las siguientes conclusiones se pueden probar a través de la investigación.

Existe una correlación directa estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y la productividad laboral del personal docente y administrativo de la UPeU, lo que demuestra que una mejor calidad de vida en el trabajo está asociada a una mayor productividad.

Además, observamos que una mayor satisfacción con el trabajo y la actividad profesional se asoció con mayores niveles de productividad laboral entre los docentes y el personal administrativo de la UPeU, lo que sugiere que el bienestar en el trabajo puede afectar directamente la productividad.

De manera similar, el bienestar general del personal docente y administrativo de la UPeU se relacionó con la productividad laboral, lo que sugiere que la productividad no solo depende del entorno físico, sino también de las interacciones laborales.

Así mismo, se encontró que el equilibrio trabajo-familia está relacionado con la productividad laboral de los docentes y administrativos de la UPeU, ya que los asociados necesitan equilibrio trabajo-familia para ser más productivos.

Por otro lado, este estudio mostró que el nivel de estrés laboral del personal docente y administrativo de la UPeU no está relacionado con la productividad laboral, lo cual es diferente a otros estudios.

También se ve que el nivel de control en el trabajo se relaciona con la productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU, ya que, pese a provocar niveles de ansiedad,

también puede crear sentimientos de pertenencia con la organización, siempre y cuando, participe a los colaboradores de los planes a realizar.

### **Recomendaciones**

En base a los resultados de este estudio, se hacen las siguientes recomendaciones:

1. Proporcionar un entorno de trabajo más propicio: si la satisfacción laboral, el bienestar general y las condiciones de trabajo están significativamente relacionados con la productividad laboral, se pueden recomendar políticas y prácticas destinadas a mejorar el entorno de trabajo. Esto puede incluir mejorar las condiciones de trabajo, ofrecer oportunidades de capacitación y desarrollo profesional y apoyar la salud física y mental de los maestros y administradores.
2. Promover el control del trabajo: Debido a que el control del trabajo está significativamente relacionado con la productividad del trabajo, se recomienda promover prácticas que permitan a los maestros y administradores controlar mejor sus deberes y responsabilidades laborales.
3. Desarrolle un plan de manejo del estrés: aunque el estrés no está significativamente relacionado con la productividad laboral, puede afectar el bienestar y el bienestar emocional de los empleados. En este sentido, se puede recomendar un programa de bienestar o manejo del estrés para ayudar a controlar mejor los niveles de estrés y ansiedad.
4. Seguimiento continuo de la satisfacción laboral, el bienestar y el control del trabajo: Es importante monitorear continuamente la satisfacción laboral, el bienestar y el control del trabajo para garantizar que las políticas y prácticas implementadas tengan el efecto deseado. Se pueden utilizar encuestas periódicas para evaluar el impacto de los cambios y hacer ajustes si es necesario.
5. Finalmente, se recomienda replicar este estudio en otras organizaciones con una muestra mayor

para consolidar los resultados presentados en este trabajo y así brindar información básica para el desarrollo futuras empresas.

### **Limitaciones**

1. Tamaño de la muestra: la cantidad de personal docente involucrado en el estudio puede ser pequeña y puede no representar a todo el personal docente y administrativo de las instituciones universitarias, lo que limita la generalización de los resultados.

2. Sesgo y subjetividad. La calidad de vida laboral y la productividad pueden verse afectadas por factores subjetivos como la percepción individual de cada docente y administrador. Algunas personas también pueden dar respuestas socialmente aceptables a las preguntas en lugar de respuestas honestas.

3. Falta de control de variables: En los estudios observacionales no es posible manipular todas las variables que pueden afectar la calidad de vida laboral y la productividad. Por lo tanto, es difícil establecer una relación causal directa entre las variables.

4. Problemas con las variables de medida. La calidad de vida laboral y la productividad son variables complejas difíciles de medir con precisión. Además, los instrumentos utilizados para medir estas variables pueden no ser completamente confiables y eficientes. 5. Falta de contexto: Algunas variables, como el clima organizacional o las políticas institucionales, pueden afectar la calidad y productividad de la vida laboral de un docente. La falta de información sobre estos factores puede limitar la comprensión general del estudio.

## Referencias

- Alonge, B., Onnoh, O., Olusesean, O., Ojo, O. y Nathaniel, O (2020). Condiciones de trabajo y salario como correlatos de la productividad de los docentes en las escuelas secundarias estatales en el área del gobierno local de Emure en el estado de Ekiti, Nigeria. *Revista de Asuntos Educativos*, 6(1), 89–97. <https://doi.org/10.5296/jei.v6i1.16400>
- Becker, G.S (1964) *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press, Chicago.
- Brunner, B., Igic, I., Keller, A. y Wieser, S (2019). ¿Quién gana más con la mejora de las condiciones de trabajo? Absentismo y presentismo relacionados con la salud por estrés laboral. *Revista Europea de Economía de la Salud*, 20(8), 1165–1180. <https://doi.org/10.1007/S10198-019-01084-9/TABLES/6>
- Alonge, B., Onnoh, O., Olusesean, O., Ojo, O. y Nathaniel, O (2020). Condiciones de trabajo y salario como correlatos de la productividad de los docentes en las escuelas secundarias estatales en el área del gobierno local de Emure en el estado de Ekiti, Nigeria. *Revista de Asuntos Educativos*, 6(1), 89–97. <https://doi.org/10.5296/jei.v6i1.16400>
- 89–97. <https://doi.org/10.5296/jei.v6i1.16400>
- Brunner, B., Igic, I., Keller, A., & Wieser, S (2019). Who gains the most from improving working conditions? Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *European Journal of Health Economics*, 20(8), 1165–1180. <https://doi.org/10.1007/S10198-019-01084-9/TABLES/6>
- Castilla-Gutiérrez, S., Colihuil-Catrileo, R., Bruneau-Chávez, J., & Lagos-Hernández, R. (2021). **CARGA LABORAL Y EFECTOS EN LA CALIDAD DE VIDA DE DOCENTES**



- UNIVERSITARIOS Y DE ENSEÑANZA MEDIA. Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades, 15, 166–179. <https://doi.org/10.37135/CHK.002.15.11>
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, 45, 58–81. <https://doi.org/10.14482/PEGE.45.10617>
- Ferreira, R., & Porto, A (2018). La Calidad De Vida En El Trabajo Y El Ausentismo Como Indicadores De Resultado De Gestión Hospitalaria. *Ciencias Administrativas*, 6, 2314. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2314-37382018000200003](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382018000200003)
- Demirtas, Z. (2010). Teachers’ job satisfaction levels. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069–1073. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2010.12.287>
- Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F (2021). Work From Home During the COVID-19 Outbreak: The Impact on Employees’ Remote Work Productivity, Engagement, and Stress. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 63(7), e426. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>
- Gamage, A., & Widana, R (2021). Quality of Life and Quality of Work Life as Determinants of Employee Productivity: Self-reports of Tea Harvesters in Sri Lanka. *EMAJ: Emerging Markets Journal*, 11(1), 50–59. <https://doi.org/10.5195/emaj.2021.217>
- García, A (2018). "Liderazgo Efectivo en el Mundo Corporativo: Estrategias para el Éxito Empresarial." Editorial Líder Empresarial.
- Deci, E y Ryan, R. (1985) “Intrinsic motivation and self-determination in human behavior” , New York, Plemuim. En <http://books.google.com.mx/books?id=p96WmnER4QC&printsec=frontcover&dq=self+det>

ermination+theory&cd=2#v=onepage&q=self%20determination%20theory&f=false[Consultado 1 de julio 2010].

Ertürk, R (2022). El efecto de la calidad de vida laboral de los docentes sobre la satisfacción laboral y las intenciones de rotación. *Revista Internacional de Investigación Educativa Contemporánea*, 9(1),191-203. <https://doi.org/10.33200/ijcer.1022519>

Foro Económico Mundial (2021). Índice Global de Competitividad Laboral. recuperado: <https://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2021>

Felsinger, E. (2012) Productividad: Un Estudio de Caso en un Departamento de Siniestros. [https://www.ucema.edu.ar/posgrado/download/tesinas2002/Felsinger\\_MADE.pdf](https://www.ucema.edu.ar/posgrado/download/tesinas2002/Felsinger_MADE.pdf)?

Foro Económico Mundial (2021). Índice Global de Competitividad Laboral. recuperado: <https://www.weforum.org/reports/global-competitiveness-report-2021>

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F (2021). Trabajar desde casa durante el brote de COVID-19: el impacto en la productividad, el compromiso y el estrés del trabajo remoto de los empleados. *Revista de Medicina Ambiental y Ocupacional*, 63(7), e426. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002236>

González R., Hidalgo, G., Salazar, J y Preciado, M (2010). Instrumento para medir la Calidad de Vida en el Trabajo CVTGOHISALO, Manual para su aplicación e interpretación. Ediciones de la Noche. guadalajara, méxico.

Heffer, T. y Willoughby, T (2021). Un examen centrado en la persona de la desregulación emocional, la sensibilidad a la amenaza y la impulsividad entre niños y adolescentes: un estudio ERP. *Neurociencia cognitiva del desarrollo*, 47, 100900. <https://doi.org/10.1016/J.DCN.2020.100900>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P (2010). Metodología de la investigación. (5.ª ed.).

México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed. --

.). México D.F.: McGraw-Hill Obtenido de

<https://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/100020484/Cite>

Ipole, P. y Okpa, J. (2019). Condiciones de trabajo y productividad de los empleados en el

servicio civil del estado de Cross River, Nigeria. *Revista científica europea*, 15(8), 1857–

7881. <https://doi.org/10.19044/esj.2019.v15n8p132>

Instituto Nacional de Estadística e Informática [INEI (Instituto Nacional de Estadística e

Informática)]. (2019). Panorama demográfico 2019. Obtenido de

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1671/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1671/libro.pdf)

Kossek, E. E., & Lautsch, B. A. (2018). Work–life flexibility for whom? Occupational status and

work–life inequality in upper, middle, and lower level jobs. *The Academy of Management*

*Annals*, 12(1), 5–36. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0059>

Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â (2019). Calidad de Vida Laboral y Desempeño

Organizacional: Sentimientos de los Trabajadores de Contribuir o No a la Productividad de

la Organización. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública* 2019, vol.

16, Folio 3803, 16(20), 3803. <https://doi.org/10.3390/IJERPH16203803>.

Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â (2021). Calidad de vida laboral y contribución a la

productividad: evaluación de los efectos moderadores del síndrome de agotamiento. *Revista*

internacional de investigación ambiental y salud pública 2021, vol. 18, Página 2425, 18(5), 2425. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18052425>.

Lewin, K. (1947). "Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method, and Reality in Social Science; Social Equilibria and Social Change." *Human Relations*, 1(1), 5-41.

Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â (2021). Calidad de vida laboral y contribución a la productividad: evaluación de los efectos moderadores del síndrome de agotamiento. *Revista internacional de investigación ambiental y salud pública 2021*, vol. 18, Página 2425, 18(5), 2425. <https://doi.org/10.3390/IJERPH18052425>

Morrissey, M., Brewer, G., Williams, W., Quinn, T. y Casa, D (2021). Impacto del estrés por calor ocupacional en la productividad del trabajador y el costo económico. *Revista estadounidense de medicina industrial*, 64(12), 981–988. <https://doi.org/10.1002/AJIM.23297>

Nakai, T., Tsuji, T., Tsuda, H., Sotodate, T., Namba, Y., Uenishi, T., Iwasaki, K., Kokubo, K. y Tomita, H (2022). Condiciones de trabajo, productividad laboral, calidad de vida y síntomas depresivos en adultos no diagnosticados con y sin síntomas de trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH) durante la pandemia de COVID-19. *Enfermedad y tratamiento neuropsiquiátrico*, 18, 1572. <https://doi.org/10.2147/NDT.S358085>

Organización Internacional del Trabajo (2017). Calidad de vida en el trabajo. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_557867.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_557867.pdf)

Organización Interncional de Trabajo (2019). Trabajar para un futuro más prometedor. Informe

- de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. Recuperado de [https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms\\_662410.pdf](https://www.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf)
- Otzen, T & Manterola, C (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232, 2017. Obtenido de
- Ospina, C. A., & Delgado-Abella, L. (2014). Adaptación lingüística y cultural del Cuestionario Utrecht Work Engagement (UWES) a la población colombiana. Documento no publicado. Universidad Católica de Colombia.
- Patlán, J. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología Desde El Caribe*, 37(2), 31–67.  
<https://doi.org/10.14482/PSDC.37.2.158.7>
- Quiroz, C; Hadar, E.; Galvan, A; Hinojosa, C (2022) Calidad de Vida Laboral y los efectos colaterales de COVID-19. En los trabajadores de las Universidades del Estado de Sonora, México. *Revista Inquietud Empresarial*. 2022 vol. 22 n.º 2, 71-84  
<https://doi.org/10.19053/01211048.15028>  
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Reyes, P (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cibertesis UNMSM.
- Rodríguez, A. y Bottini, L (2010), Diagnóstico organizacional. México. Alfaomega.
- Romer, PM (1990). "Cambio Tecnológico Endógeno". *Revista de Economía Política*, 98(5), 71-

102.

Rubio, C (2019). Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa. Tesis de grado de Maestría en Gestión de talento humano. Chimbote.

Sadeqi, M., Jahanbakhsh, M., Torki, S., Peykani Qarneh, F., & Safari Mohammadi, F. (2019). The Relationship between Quality of Work Life and Productivity of Health Information Management Staff in Educational Hospitals of Isfahan. *Management Strategies in Health System*, 4(2), 136–147. <https://doi.org/10.18502/MSHSJ.V4I2.1409>.

Sohrabi, M. S. y Babamiri, M (2021). Efectividad de un programa de capacitación en ergonomía sobre trastornos musculoesqueléticos, estrés laboral, calidad de vida laboral y productividad en trabajadores de oficina: un estudio de prueba de control cuasialeatorio. *Revista internacional de seguridad y ergonomía en el trabajo*, 28 (3), 1664–1671. <https://doi.org/10.1080/10803548.2021.1918930>

Salinas-Jiménez, J., Villalobos-Hernández, A., & Cortez-Contreras, E (2016). Relación entre calidad de vida laboral y desempeño en profesores universitarios. *Revista de Ciencias Sociales*, 22(3), 477-488

Sánchez, A., & Cárdenas, B (2020). Impacto de la sobrecarga laboral y la falta de recursos en la calidad de vida laboral: Un estudio en el entorno universitario. [Impact of Work Overload and Lack of Resources on Work Quality of Life: A Study in the University Environment]. *Revista de Estudios Universitarios*, 15(2), 45-58.

Toscano, C., Vesga, J., y Avendaño, B (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128–146.

<https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>

Torres-Malca, J., Vera-Ponce, V., Zuzunaga-Montoya, F., Talavera, J., & De La Cruz-Vargas, J (2022). Content validity by expert judgment of an instrument to measure knowledge, attitudes and practices about salt consumption in the peruvian population. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 22(2), 273–279.

<https://doi.org/10.25176/RFMH.V22I2.4768>

Quiroz Campas, C. Y., & Beltrán González, J. D (2021). Calidad de vida laboral y los efectos colaterales del coronavirus de los trabajadores de una institución de educación superior del sur de Sonora. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: División De Ciencias Económicas Y Sociales*, (36). <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi36.421>

Toscano, C., Vesga, J, y Avendaño, B (2020). Calidad de vida en el trabajo y su relación con el engagement. *Acta Colombiana de Psicología*, 23(1), 128–146.

<https://doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>

Toscano, F., & Zappalà, S (2020). Aislamiento social y estrés como predictores de percepción de productividad y satisfacción laboral remota durante la pandemia de COVID-19: el papel de la preocupación por el virus en una doble mediación moderada. *Sostenibilidad*, 12(23), 9804. <https://doi.org/10.3390/SU12239804>

Romer, PM (1990). "Cambio Tecnológico Endógeno". *Revista de Economía Política*, 98(5), 71-102.

Rubio, C (2019). Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa. Tesis de grado de Maestría en Gestión de talento humano. Chimbote.

- Reyes, P (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cibertesis UNMSM.
- Taylor, F. W (1911) Principios de la Administración Científica. Editorial Ateneo: Buenos Aires, 1973.
- Trigozo, J (2018). Calidad de Vida en el trabajo y su relación con la satisfacción laboral en la cadena de ferreterías el Imán. Tesis de la Universidad Peruana Unión.  
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1551/Juan\\_Tesis\\_Licenciatura\\_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1551/Juan_Tesis_Licenciatura_2018.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Walpole, R. E. & Myers, R. H. Probabilidad y Estadística. 4<sup>a</sup>. ed. ciudad de México, McGraw-Hill, 1996.
- Wara, N., Rampengan, S., Korompis, M., & Rattu, A (2018). Correlation between Quality of Work Life (QWL) with Nurse productivity in inpatient room Bhayangkara Tk III Hospital Manado. *Bali Medical Journal*, 7(2), 385–392. <https://doi.org/10.15562/bmj.v7i2.1018>
- White, E (1903). La educación. Pacific Press Publishing Assocation.
- Zoraima, D (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43–63.  
<https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/571360738003.pdf>



**Anexos**

### Matriz instrumental

Título	Variables	Dimensiones	Indicadores	Fuente de información	Instrumento Autor y año
Calidad de Vida en el Trabajo sobre la Productividad Laboral en el personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión 2021-2022	Calidad de Vida de Trabajo	Satisfacción laboral y profesional	"En mi trabajo aplico mis competencias y habilidades laborales".	<a href="https://www.qowl.co.uk/">https://www.qowl.co.uk/</a>	Escala de Calidad de Vida en el trabajo Easton & Van Laar - Año: 2012 Procedencia: Reino Unido
		Bienestar general	"Por lo general, todo me va bien".		
		Conciliación trabajo-vida familiar	"Mi horario de trabajo ahora se adapta a mis necesidades personales".		
		Estrés en el Trabajo	"Siento mucho estrés en el trabajo con bastante frecuencia".		
		Control en el trabajo	"Siento que puedo contribuir a mi campo de trabajo y expresar mis opiniones".		
		Condiciones de trabajo	La organización para la que trabajo me brinda todo lo que necesito para realizar bien mi trabajo.		
					<a href="https://www.lawinsider.com/">https://www.lawinsider.com/</a>

	Productividad Laboral	Competencias	Aptitudes	com/es/clave/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos-variable-productividadtecnicas-para-recoleccion-de-datos-encuesta	Escala de productividad.  Sedano, 2016.
			Rasgos de personalidad		
			Conocimientos		
		Trabajo en Equipo y Cohesión	Unidad		
			Bien común		
		Cultura Organizacional	Creencias		
			Valores		
			Visión		
			Misión		
			Políticas		
		Liderazgo	Influencia		
			Aceptación		
			Convocatoria		

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Definición operacional/ Valoración
-----------	-------------	-------------	-------	------------------------------------

<b>Calidad de Vida en el Trabajo</b>	Satisfacción laboral y profesional	"En mi trabajo aplico mis competencias y habilidades laborales".	1,3,8, 11, 18,20,	La satisfacción laboral de manera simplificada es cómo se sienten las personas con respecto a su trabajo y los diferentes aspectos del mismo.
	Bienestar general	"Por lo general, todo me va bien".	4, 9, 10, 15, 17 y 21	Se refiere a la satisfacción general que incluye el bienestar psicológico y la salud física.
	Conciliación trabajo-vida familiar	"Mi horario de trabajo ahora se adapta a mis necesidades personales".	5, 6, 14	Se refiere al equilibrio que existe entre la vida laboral y personal, esto da una percepción de una vida plena dentro y fuera del trabajo.
	Estrés en el Trabajo	"Siento mucho estrés en el trabajo con bastante frecuencia".	7, 19	Es el nivel de presiones que el individuo percibe respecto de sus actividades laborales.
	Control en el trabajo	"Siento que puedo contribuir a mi campo de trabajo y expresar mis opiniones".	2, 12, 23	Es el grado en que un trabajador considera una forma correcta de control en su entorno laboral.
	Condiciones en el trabajo	La organización para la que trabajo me brinda todo lo que necesito para realizar bien mi trabajo.	13, 16, 22	Evalúa el grado de satisfacción del empleado con los recursos con los que cuenta la institución, las condiciones de trabajo y la seguridad necesarias para realizar su trabajo de manera efectiva.

<b>Productividad Laboral</b>	Competencias	Aptitudes	1,2	"Cualidades intrínsecas de los individuos o una combinación de habilidades, disposiciones y experiencia responsables de generar resultados efectivos en el trabajo y, posteriormente, lograr los objetivos de la empresa". (Página 32, Rodríguez & Bottini, 2010).
		Rasgos de personalidad	3,	
		Conocimientos	4	
	Trabajo en Equipo y Cohesión	Unidad	5,6,7	"Conjunto de fuerzas que alientan a las personas a permanecer juntas, satisfacer las necesidades emocionales de los miembros y trabajar por el bien común". (Página 32 en Rodríguez y Bottini, 2010).
		Bien común	8,9,	
	Cultura Organizacional	Creencias	11	Un conjunto de creencias y valores moldeados por la misión, visión, valores, políticas y estrategia de la organización, así como por su estructura, dan lugar a la dimensión psicosocial de la organización. Tiene un impacto tanto en personas como en grupos y está estrechamente vinculado a los resultados de la organización. (Página 32 en Rodríguez y Bottini, 2010).
		Valores	10	
		Visión	12	
		Misión	13	
		Políticas	14,	
	Liderazgo	Influencia	15, 16, 19, 20	Fenómenos psicosociales que afectan tanto a individuos como a grupos. Está influenciado directamente por la cultura de la organización y determina sus resultados. (Página 32, Rodríguez y Bottini, 2010).
		Aceptación	17	
		Convocatoria	18	

### Matriz de consistencia

**Título:** Calidad de Vida en el Trabajo sobre la Productividad Laboral en el personal docente y administrativo de la Universidad

Peruana Unión 2021-2022

Título	Planteamiento del problema	Objetivos	Hipótesis	Tipo y diseño	Conceptos centrales
	<p><b>General</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre Calidad de Vida en el trabajo y Productividad Laboral en el personal docente y administrativo de la UPeU</p>	<p><b>General</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar si existe relación significativa entre Calidad de Vida en el trabajo y productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU, 2021 - 2022</li> </ul>	<p><b>General</b></p> <p>La Calidad de Vida en trabajo se relaciona significativamente sobre con la Productividad Laboral en el personal docente y administrativo de la UPeU. 2021 - 2022</p>	<p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: Correlacional No experimental</p>	<p>Variables Dimensiones</p>
	<p><b>Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre satisfacción laboral y profesional y Productividad Laboral en el personal docente y administrativo de la UPeU</p>	<p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar si existe relación significativa entre satisfacción laboral y profesional y productividad Laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU.</li> <li>• Determinar si existe</li> </ul>	<p><b>Específicas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La satisfacción laboral y profesional se relacionan significativamente con la Productividad Laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU.</li> <li>• El bienestar general</li> </ul>		

	<p>¿Cuál es la relación que existe entre bienestar general y Productividad Laboral en el personal docente y administrativo de la UPeU</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre conciliación trabajo-vida familiar y Productividad Laboral en el personal docente y administrativo de la UPeU</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre estrés en el trabajo y Productividad Laboral en el personal docente y administrativo de la UPeU</p>	<p>relación significativa entre bienestar general y productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar si existe relación significativa entre conciliación trabajo-vida familiar y productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU</li> <li>• Determinar si existe relación significativa entre estrés en el trabajo y productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU.</li> </ul>	<p>se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La conciliación trabajo-vida familiar se relacionan significativamente con la Productividad Laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU.</li> <li>• El estrés en el trabajo se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU.</li> </ul>		
--	---	---	---	--	--

	<p>¿Cuál es la relación que existe entre control en el trabajo y Productividad Laboral en el personal docente y administrativo de la UPeU</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar si existe relación significativa entre control en el trabajo y productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El control en el trabajo se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU.</li> </ul>		
	<p>¿Cuál es la relación que existe entre condiciones de trabajo y Productividad Laboral en el personal docente y administrativo de la UPeU</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar si existe relación significativa entre condiciones de trabajo y productividad laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las condiciones de trabajo se relacionan significativamente con la Productividad Laboral en el personal docente y administrativo en la UPeU.</li> </ul>		



**Instrumento/s de investigación**  
**Cuestionario de Calidad de Vida Laboral. WRQoL.**

**INSTRUCCIONES:** Apreciado amigo(a), recibe un saludo cordial y presenta el cuestionario, realizado para información sobre la calidad de vida en el trabajo, por eso le pedimos responder con sinceridad al siguiente cuestionario. Gracias.

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Área \_\_\_\_\_

Cierre con un círculo en el casillero que crea conveniente. Considera los siguientes valores:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Neutral	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

1	Tengo claras las metas y objetivos institucionales	1	2	3	4	5
2	Me siento capaz de expresar mis opiniones y contribuir en mi área de trabajo	1	2	3	4	5
3	Utilizo mis competencias y habilidades laborales en mi puesto de trabajo	1	2	3	4	5
4	Actualmente me siento bien con mi vida que llevo	1	2	3	4	5
5	La institución para la que trabajo me ofrece los medios y flexibilidad suficiente para equilibrar mi trabajo con mi vida familiar.	1	2	3	4	5
6	Mi horario de trabajo actual se adapta a mis necesidades personales	1	2	3	4	5
7	Con frecuencia trabajo bajo presión	1	2	3	4	5
8	Cuando realizo un buen trabajo es reconocido por mis superiores	1	2	3	4	5
9	Me siento muy triste y deprimido últimamente	1	2	3	4	5
10	Estoy satisfecho con mi vida en general	1	2	3	4	5
11	Me siento alentado/animado a desarrollar nuevas Habilidades	1	2	3	4	5
12	Me involucro en las decisiones que afectan a mi área de trabajo	1	2	3	4	5

13	La institución en la que laboro me proporciona lo que necesito para hacer mi trabajo con eficacia.	1 2 3 4 5
14	Mis superiores promueven de forma activa horarios de trabajos flexibles	1 2 3 4 5
15	En la mayoría de los aspectos, mi vida es casi ideal.	1 2 3 4 5
16	Trabajo en un entorno laboral seguro.	1 2 3 4 5
17	Por lo general, las cosas me van bien.	1 2 3 4 5
18	Estoy satisfecho con las oportunidades de promoción que dispongo en mi actual trabajo.	1 2 3 4 5
19	Siento a menudo niveles altos de estrés en el trabajo	1 2 3 4 5
20	Recibo la formación necesaria para desempeñar correctamente mi trabajo.	1 2 3 4 5
21	Me he sentido razonablemente feliz últimamente al considerar todos los aspectos mi vida.	1 2 3 4 5
22	Las condiciones de trabajo son satisfactorias.	1 2 3 4 5
23	Me involucro en las decisiones de mi área de trabajo que afectan a los usuarios.	1 2 3 4 5
24	Estoy satisfecho con la calidad de mi vida laboral en general	1 2 3 4 5

## CUESTIONARIO DE PRODUCTIVIDAD LABORAL

**INSTRUCCIONES:** Apreciado amigo (a), recibe un saludo cordial y también presenta este cuestionario, que se realiza para conocer en nivel de productividad laboral de la Universidad Peruana Unión filial Tarapoto 2020, por eso le pido su colaboración y sinceridad al marcar su respuesta, ya que esta servirá para identificar el problema que afecta a la institución y a sus colaboradores, sin más agradezco su participación. Gracias.

Edad: \_\_\_\_\_ Ocupación: \_\_\_\_\_ Área \_\_\_\_\_

Marque con un aspa (X) en el casillero que crea conveniente. Considera los siguientes valores:

1	2	3	4	
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

	<b>1.Competencias</b>	1	2	3	4	5
<b>1</b>	Tengo las capacidades para desarrollar la labor encargada					
<b>2</b>	Tengo las aptitudes para la labor que realizo					
<b>3</b>	Demuestro dominio en las actividades que se me encomienda					
<b>4</b>	Tengo los conocimientos para desarrollar la tarea encomendada					
	<b>2. Trabajo en equipo y Cohesión</b>					
<b>5</b>	Considero que he aportado lo que se espera de mi en los equipos de trabajo en que he participado.					
<b>6</b>	Me integro con facilidad al grupo de trabajo					
<b>7</b>	Participo con disposición en las tareas en grupo, en el trabajo					
<b>8</b>	Tomo la iniciativa para colaborar en cada tarea encomendada como grupo					
<b>9</b>	Expreso mi disposición a trabajar en quipo por el bien					

	común					
	<b>3. Cultura Organizacional</b>					
<b>10</b>	Existe un conjunto de valores claro, ético y consistente que rige la forma en que nos conducimos y nos ayuda a distinguir lo correcto					
<b>11</b>	Se realizan reuniones periódicas para debatir y compartir la información del trabajo					
<b>12</b>	Se realizan capacitaciones y actividades de integración					
<b>13</b>	Los objetivos de la institución están bien definidos					
<b>14</b>	Existe un proceso para superar las deficiencias y dificultades laborales					
	<b>4. Liderazgo</b>					
<b>15</b>	Mi jefe (a) reta constantemente mi talento con tareas ambiciosas y lo suficientemente ejecutables para que sea posible llevarlas a la practica					
<b>16</b>	Mi jefe (a) facilita la comunicación y participación.					
<b>17</b>	Mi jefe (a) tiene aceptación positiva en todos los trabajadores					
<b>18</b>	Mi jefe (a) tiene una buena convocatoria en todos los trabajadores.					
<b>19</b>	Mi jefe (a) tiene influencia positiva en todos los trabajadores					
<b>20</b>	El jefe (a) ha establecido las normas y tareas claras para todo el personal.					

**¡GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!**

**ANEXO 03**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Hola, mi nombre es Maria Angelica Aponte Olaya, estudiante de la maestría en Salud Pública en la Universidad Peruana Unión. Estos cuestionarios tienen como propósito, “conocer de qué manera la calidad de vida en el trabajo influye sobre la productividad laboral, en el personal docentes y administrativo de la Universidad Peruana Unión, filial Tarapoto”. Dicha información, serán de gran utilidad para dar una mirada en materia preventiva en relación a la problemática que se pueden estar presentando. Así también, que las autoridades de esta institución tengan información y resultados que les permitan ver posibles realidades y que amerite de programas preventivos promocionales, además que servirá de guía para futuras investigaciones.

Su participación es totalmente voluntaria y no será obligatoria llenar dicha encuesta si es que no lo desea. Si decide participar en este estudio, por favor responda el cuestionario, así mismo, puede dejar de llenar el cuestionario en cualquier momento, si así lo decide.

Cualquier duda o consulta que usted tenga posteriormente puede escribirme al correo Angie angie@upeu.edu.pe , o al número de celular 989080248.

***He leído los párrafos anteriores y reconozco que al llenar y entregar este cuestionario estoy dando mi consentimiento para participar en este estudio***

**ANEXO 04**  
**COMPROMISO ÉTICO DEL INVESTIGADOR**

Habiendo asumido la responsabilidad de investigador o docente guía en una investigación de la Universidad Peruana Unión, cuya patrocinadora es la Iglesia Adventista del Séptimo Día, manifiesto mi respeto a la creencia en Jesucristo como Creador y Redentor (Maestro, modelo y mentor). Declaro que es mi responsabilidad ética como investigador de esta Casa de Estudios, desarrollar las actividades investigativas bajo las siguientes premisas:

1. Manifiestar mi respeto a Dios, su Palabra, las creencias y la misión que tiene la Universidad Peruana Unión. Para cumplir con este propósito, declaro que:
  - a. Respeto a la Biblia, sus principios y sus consejos.
  - b. Desarrollo las investigaciones en un marco de principios y valores cristianos y normativa de la Universidad Peruana Unión.
2. Manifiestar respeto a la vida de las personas o de animales que participan en las investigaciones (si hubiera). Así como la privacidad y confidencialidad de datos generados por la organización. Para cumplir con este propósito, declaro que:
  - a. Respeto la privacidad y dignidad de las personas en el levantamiento de información.
  - b. Considero las diferentes situaciones de interculturalidad y situaciones especiales de las personas.
  - c. Utilizo formularios de consentimiento en el caso de involucrar a seres humanos.
  - d. Considero que los animales son seres vivos que forman parte de la naturaleza creada por Dios.
3. Respetar el conocimiento y producción de otros autores. Para cumplir con este propósito, declaro que:
  - a. Consigno los datos, ideas y toda producción científica o tecnológica tomando en cuenta su autoría.
  - b. Propugno el respeto a la propiedad intelectual y derechos de autor, en todas las investigaciones donde tengo la función de investigador, asesor o dictaminador.
  - c. Promuevo el uso adecuado de las bases de datos, respetando la autoría de los trabajos.
4. Fomentar el pensamiento crítico y analítico que favorece la búsqueda de la verdad y el libre intercambio de ideas. Para cumplir con este propósito, declaro que:
  - a. Respeto el libre intercambio de ideas en la búsqueda de nuevos conocimientos sin desmedro de los principios que rigen la educación adventista.
  - b. Promuevo la discusión responsable de diversos puntos de vista.
  - c. Promuevo aplicar el enfoque bíblico en el desarrollo de las investigaciones.
5. Desarrollar investigaciones tendientes a mejorar la calidad de vida, orientadas a lograr la salvación de las personas. Para cumplir con este propósito, declaro que:
  - a. Fomento el desarrollo de investigaciones basadas en los problemas identificados de las personas o comunidad, los mismos que guardan relación con la misión y objetivos institucionales.
  - b. Oriento la utilización de los resultados de las investigaciones a fin de mejorar la calidad de vida de las personas.
6. Mantener las más altas normas de integridad en la investigación, los procedimientos y la comunicación de los resultados. Para cumplir con este principio, declaro que:
  - a. Actúo con integridad en el uso y la interpretación de los resultados de mis investigaciones y de las publicaciones de otros investigadores.
  - b. Utilizo apropiadamente el tiempo y los recursos que se me ha confiado para realizar investigaciones.
  - c. Cumplo con mis compromisos asumidos con la institución, con otras personas y organizaciones.
  - d. Cumplo las normas de utilización de los laboratorios a los que tendría acceso para el desarrollo de la investigación.
  - e. Concedo acceso a la información relacionada con mis investigaciones para ser evaluadas y publicadas cuidando los procesos correspondientes.
  - f. Respeto la asignación de tareas, la compensación, el acceso a la información
  - g. Respeto las limitaciones legales, profesionales, y religiosas relacionadas con mis proyectos de investigación

Estando conforme con todo lo expuesto y estipulado, lo ratifico y firmo en pleno uso de mis facultades físicas, psíquicas, mentales y civiles.

Mario Angelica Aponte Olaya  
Nombres y apellidos



Firma (DNI)

Tarapoto, 24 de agosto, 2022  
Lugar y fecha



Santa Lucia, 26 de agosto de 2021

*Una Institución Adventista*

**Dr.**

**Roussel Dúlio Dávila Villavicencio**

Director General – Campus Tarapoto

Universidad Peruana Unión

Asunto: Autorización del Comité de Ética para el desarrollo de la investigación.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y desear muchas bendiciones en la labor que desempeña.

Mediante este documento tenemos a bien presentar a la investigadora **María Angélica Aponte Olaya**, identificada con DNI N° 80618391 y su asesor **Dámaris Susana Quinteros Zúñiga**, identificada con DNI N° 10174438 pertenecientes a la Universidad Peruana Unión.

El Comité de Ética de investigación de la Universidad Peruana Unión ha revisado el protocolo de investigación titulado: "Calidad de vida en el trabajo sobre la productividad en el personal docente y administrativo de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, 2021", presentado por las investigadoras antes mencionadas, y se resuelve **autorizar** el desarrollo de la investigación de acuerdo a los procedimientos mencionados (adjunto el perfil de proyecto) que será aplicado al personal que Usted dignamente dirige.

Agrademos anticipadamente el apoyo que pueda brindar a las investigadoras, a fin de concluir satisfactoriamente este proceso, los resultados obtenidos serán difundidos por los canales correspondientes.

Atentamente,

Dr. Edgar Rubén Mamani Apaza

**Presidente**

**Comité de Ética de Investigación Campus Tarapoto**

CC:

Investigadoras