

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



**Modelo de calidad de vida y productividad: Un estudio desde
la perspectiva de los trabajadores**

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

Autor:

Neymar Roy Galarza Curasi
Elias Huamán Huamani

Asesor:

Mtra. Danny Lita Alomia Lozano

Lima, 19 de Julio de 2023

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Danny Lita Alomia Lozano, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: “**MODELO DE CALIDAD DE VIDA Y PRODUCTIVIDAD: UN ESTUDIO DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS TRABAJADORES**” constituye la memoria que presentan los Bachiller **Neymar Roy Galarza Curasi** y **Elias Huamán Huamani**, tiene un índice de similitud de 11% verificado en el informe del programa Turnitin, y fue realizado 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, firma la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 19 días del mes de diciembre del año 2023.



Danny Lita Alomia Lozano

ACTA DE SUSTENTACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a 19 días del mes de Julio del año 2023 siendo las 10:30 horas., se reunieron virtualmente en la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez, el secretario: Mg. Luis Alberto Geraldo Campos, como miembro: Mg. Alcides Alberto Flores Sáenz y el asesor Mg. Danny Lita Alomía Lozano, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: *"Modelo de Calidad de vida y productividad: Un estudio desde la perspectiva de los trabajadores"* de los Bachilleres:

- a. Elías Huamán Huamani
- b. Neymar Roy Galarza Curasi

Conducente a la obtención del Título profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales.

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato a 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:

Candidato (a): Elías Huamán Huamani

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	17	B+	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato (a): Neymar Roy Galarza Curasi

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
APROBADO	17	B+	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.

Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

RESUMEN

Este artículo tiene como objetivo determinar cómo influye la calidad de vida laboral en la productividad de los 217 trabajadores del área de producción y selección de la empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C, con sede en Majes, el Pedregal, provincia de Caylloma, departamento de Arequipa, Perú. Fue un estudio explicativo, de tipo cuantitativo, de corte transversal y diseño no experimental; se utilizaron instrumentos para la calidad de vida laboral y para productividad. De los cuales los resultados pudieron comprobar las hipótesis planteadas (H1, H2, H3, H4 y H5) concluyendo con esto que la calidad de vida influye de manera significativa y positiva en la productividad.

Palabras clave: Productividad, Calidad de Vida, Seguridad, Integración, Satisfacción, Soporte Institucional, Bienestar, Desarrollo Personal, Administración del Tiempo Libre.

ABSTRACT

This article aims to determine how the quality of working life influences the productivity of the 217 workers in the production and selection area of the company Agrícola Pampa Baja S.A.C, based in Majes, el Pedregal, province of Caylloma, department of Arequipa, Peru. It was an explanatory, quantitative, cross-sectional study with a non-experimental design; Instruments were used for the quality of working life and for productivity. Of which the results could verify the hypotheses (H1, H2, H3, H4 and H5) concluding with this that the quality of life significantly and positively influences productivity.

Keywords: Productivity, Quality of Life, Security, Integration, Satisfaction, Institutional Support, Well-being, Personal Development, Free Time Management.

INTRODUCCIÓN

A lo largo del tiempo, las empresas buscan tener una buena rentabilidad y eficiencia en su productividad; son varias las organizaciones que han mostrado un aprendizaje significativo durante el dominio de sus operaciones; pero hay varias otras que no logran alcanzar esto y poseen índices de productividad muy bajos, muchos de los cuales no logran recuperarse ni elevar sus índices y por consecuencia se determina el cese de sus operaciones (López et al., 2021).

Dentro del campo de la administración de empresas se ha tratado de generar teorías basadas en alcanzar los objetivos a través del compromiso de los trabajadores; es ahí donde radica la importancia de estudios como este, para conocer de qué manera influye la calidad de vida laboral en la productividad de los trabajadores, en específico a los trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C.

Para ello se recopiló la información oportuna para este estudio donde se buscó información pertinente sobre el tema. En el ámbito internacional, Guerrero-Garzón (2018), en Colombia, realizó una investigación cualitativa y descriptiva, se desarrolló una recopilación de investigaciones y teorías relacionados a la calidad de vida laboral. De los resultados de esta investigación pudieron comprobar que la calidad de vida laboral es un tema muy importante para la sostenibilidad de la empresa.

A nivel nacional también se encontraron antecedentes relevantes con respecto al tema planteado. Béjar-Chacon (2018), en Arequipa, hizo un estudio de tipo no

experimental, de corte transversal y correlacional; el instrumento fue la encuesta, aplicada a 21 trabajadores. Los resultados arrojaron que las características principales identificadas en la calidad de vida del personal, están ligadas al tipo de liderazgo, al grado de satisfacción del tiempo libre y a la percepción laboral. Así mismo García y Lavalle (2018) en Lima realizó una tesis no experimental, correlacional, cualitativa, de tipo descriptiva y de corte transversal; su encuesta fue aplicada a la población de la zona Lima Centro en la Caja Raíz. De los resultados se pudo comprobar que las políticas internas que administran la calidad de vida del trabajador impactan en la productividad; dándose que, la gestión administrativa de la zona Lima, sea beneficiada con la productividad de los trabajadores de esta zona. Así también, Morales y Kellie (2020), en Huancayo, hicieron un estudio aplicativo, descriptivo, con estadística inferencial para el análisis. De los resultados se aceptó que al implementar un programa de calidad de vida laboral mejora significativamente la productividad por medio de la reducción de tiempos y la optimización de costos laborales en la empresa de Servicios Múltiples Digicolor S.C.R.L. 2018.

Esta investigación se desarrolló en la empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C de Arequipa, donde se identificaron que la calidad de vida laboral se necesita mejorar para poder incrementar la producción de la empresa. Visto las variables de estudio, la investigación se propuso responder la pregunta ¿cómo influye la calidad de vida laboral en la productividad?, Además, se formularon los objetivos, el objetivo general de determinar cómo influye la calidad de vida laboral en la productividad y los objetivos específicos: Determinar cómo el Soporte institucional influye en la productividad. Determinar cómo la Seguridad en el trabajo influye en la productividad. Determinar cómo la Integración al puesto de trabajo influye en la productividad. Determinar cómo

la Satisfacción por el trabajo influye en la productividad. Determinar cómo el Bienestar logrado a través del trabajo influye en la productividad. Determinar cómo el Desarrollo personal del trabajador influye en la productividad. Determinar cómo la Administración del tiempo libre influye en la productividad.

Todo trabajo tiene la interacción hombre-empresa y la calidad de vida laboral dentro del trabajo es imprescindible, a continuación, veremos unas definiciones para entender la calidad de vida laboral.

Así, el autor lo define como un “concepto multidimensional que se integra cuando el trabajador, a través del empleo y bajo su propia percepción, ve cubiertas sus necesidades personales” (David et al., 2016, p. 8). Estas necesidades son el soporte institucional, seguridad e integración al puesto de trabajo y satisfacción por el mismo, identificando el bienestar conseguido a través de su actividad laboral y el desarrollo personal logrado, así como la administración de su tiempo libre.

Para Cruz-Velasco (2018), la calidad de vida laboral se basa en una percepción que expresan los empleados de una organización sobre su grado de satisfacción o insatisfacción con respecto al medio ambiente en el que laboran. Esta evaluación resulta del grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en los recursos humanos, la misma que cuando es negativa, en términos generales, impacta en el óptimo funcionar de la empresa.

Del mismo modo otro autor lo define como el nivel de satisfacción laboral que alcanzan los trabajadores dentro de su ambiente de trabajo (Euroinnova, 2022). Un entorno saludable que cumpla con las expectativas de los trabajadores impacta

positivamente en su desempeño laboral, lo que se traduce, automáticamente, en un aumento en las ganancias de tu compañía.

La CVL, según Caballero y Nieto (2015), la calidad de vida laboral involucra las siguientes dimensiones como: Soporte institucional para el trabajo, Seguridad en el trabajo, Integración al puesto de trabajo, Satisfacción por el trabajo, Bienestar logrado a través del trabajo, Desarrollo personal del trabajador, Administración del tiempo libre.

De tal manera que la calidad de vida laboral (CVL) sugiere que las condiciones en que se realiza el trabajo inciden no solo en la calidad misma de este, sino también en el bienestar, la salud, la seguridad, la motivación, el compromiso, la satisfacción y el rendimiento laboral del empleado, de igual forma repercute en gran medida en disfunciones como el ausentismo, rotación laboral, accidentabilidad y enfermedades laborales.

La productividad laboral es una medida muy importante para las empresas. “La productividad laboral es una medida de eficiencia en el trabajo. La cual mide la eficiencia de una persona, de un equipo, o una maquinaria, en la conversión de insumos en productos útiles” (Coll-Morales, 2020). La productividad mide la relación entre la cantidad de productos obtenida por un sistema productivo, así como los recursos utilizados para obtener dicha producción.

De acuerdo al Instituto Peruano de Economía (2022) “La productividad laboral se define como la producción promedio por trabajador en un período de tiempo. Puede ser medido en volumen físico o en términos de valor (precio por volumen) de los bienes y servicios producidos” (p. 1). La teoría económica sostiene que las remuneraciones

deben reflejar la productividad laboral, de manera que lo producido en promedio por los trabajadores alcance para cubrir los costos salariales.

La productividad se centra en mejorar este rendimiento en el trabajo, sus objetivos no solo son producir más resultados en un menor tiempo. Lo cierto es que también tiene como fin tanto desarrollar hábitos laborales y ritmos de vida más saludables como alcanzar un equilibrio satisfactorio entre ocio y trabajo para generar un mayor bienestar que, a su vez, repercuta en un mejor rendimiento (Santander Universidades, 2022).

La productividad implica dos dimensiones la eficiencia y la eficacia, y siempre en su fórmula se ha considerado a la calidad, para el buen desempeño individual y organizacional (Pérez-Quintero, 2022). La productividad laboral es la capacidad de producción, según la relación entre el producto y el insumo, es decir, los recursos que debieron utilizarse para generar esos bienes con la calidad que buscan los clientes, se tiende a asociar con distintas variables organizacionales la eficacia que es la capacidad de alcanzar las metas que la compañía se dispuso alcanzar y la eficiencia que es la capacidad de lograr las metas establecidas haciendo uso de la menor cantidad posible de recursos.

Leitao et al. (2019) señalan que el apoyo de supervisores (soporte) y productividad; respeto profesional (integración) y productividad guardan relación, por lo tanto, si mejoramos la calidad de vida, la productividad de la empresa aumentaría. Por su parte, García et al. (2021) muestran que el soporte y autoeficacia; seguridad y Autoeficacia; Integración y Autoeficacia; satisfacción y Autoeficacia; Bienestar y Autoeficacia. Calidad de vida laboral Aumenta la productividad señalando una relación, es lo cual es un tema muy importante para el crecimiento de la empresa.

En México, Molina et al. (2018) la finalidad de la investigación fue analizar la relación e influencia de la calidad de vida laboral en la competitividad y producción en las empresas turísticas. Los resultados muestran que a la satisfacción y competitividad $p= 0.00$ y $r=0.509$; pertenencia (bienestar) y competitividad $p=0.005$ y $r= 0.406$; beneficio económico (Seguridad) y competitividad $p=0.042$ y $r=0.294$. Concluyendo que el CVL incide en el rendimiento y la competitividad laboral.

En el ámbito nacional, Vílchez y Zeballos (2020) realizaron una investigación con la finalidad de determinar la relación de la calidad de vida laboral y la productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., los resultados muestran el bienestar laboral y la productividad $p=0.00$ y $r=0.940$; seguridad laboral y productividad $p= 0.00$ y $r=0.860$, calidad de vida y productividad $p= 0.00$ y $r=0.975$. Concluyendo que existe relación entre las variables de la calidad de vida laboral sobre la productividad es lo cual es un tema muy importante para la sostenibilidad de la empresa.

Además, Rubio-Gutiérrez (2019) con el objetivo de determinar la relación entre calidad de vida y productividad en el trabajo los resultados muestran que el, Soporte y productividad $p=0.00$ y $r=0.699$; Seguridad y productividad $p=0.00$ y $r=0.470$; Integración y productividad $p=0.00$ y $r=0.557$; Satisfacción y productividad $p=0.00$ y $r=0.471$; Bienestar y productividad $p=0.00$ y $r=0.334$. Correlación entre la calidad de vida y la productividad $p=0.00$ y $r= 0.765$. concluyendo, que la calidad de vida influye positivamente en la producción de la empresa haciéndolo competente en el mercado.

Así también, Lavado-Mendoza (2021) se propuso relacionar la CVL y el desempeño laboral en administrativos. Los resultados arrojan organización institucional (soporte) y el desempeño $p=0.00$ y $r= 0.581$; ambiente laboral (bienestar) y desempeño $p=0.00$ y $r=0.530$, entorno laboral (satisfacción) $p=0.00$ y $r=0.0706$. CVL y desempeño $p=0.00$ y

$r=0.714$. Concluyendo que una CVL influye en el desempeño de la empresa y por consiguiente aumenta la productividad.

MATERIALES Y MÉTODOS

La metodología del presente trabajo fue explicativa, de tipo cuantitativa, de corte transversal y diseño no experimental. Para encontrar el efecto de un constructo y otro, se utilizó un análisis de ecuaciones estructurales, en cumplimiento de los supuestos requeridos para este tipo de investigaciones (Manzano y Zamora, 2009).

Los participantes del estudio fueron los trabajadores de la empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C, conformado por los dos turnos de las áreas de producción y selección. los cuales fueron 102 varones y 105 mujeres, cuyas edades oscilan entre 18 a más años. El grado de instrucción que poseen es 46 con primaria, 147 con secundaria y 24 con estudios técnicos. 118 trabajadores con menos de un año de antigüedad, 96 más de un año y 3 más de cinco años. Los 2017 trabajadores trabajan bajo contrato.

El tamaño de la muestra se calculó mediante la fórmula de proporción en poblaciones finitas. En donde la muestra estuvo conformada por 217 trabajadores del área de producción y selección. La técnica de muestreo fue el probabilístico simple.

El instrumento que se utiliza para cumplir los objetivos de la presente es la encuesta, para ello se tiene dos cuestionarios el de calidad de vida laboral la escala de CVT-GOHISALO, realizado por González, Hidalgo, Salazar, y Preciado, (2009). Su confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.9. Consta de 74 ítems, una escala tipo Likert y siete dimensiones: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre.

Asimismo, el cuestionario de productividad laboral, propuesto por Robbins y Judge (2013). Confiabilidad: Alfa de Cronbach 0.815 y Consta de 20 ítems de respuesta múltiple, bajo la escala Likert. Separado en dos dimensiones, Eficacia y Eficiencia.

Primero se prepararon los instrumentos para la reelección de los datos sobre las variables de calidad de vida laboral y productividad, se realizaron las cartas de solicitud de autorización para la aplicación, de los instrumentos en la empresa, y los consentimientos informados para los participantes, además se coordinaron las fechas de aplicación de los instrumentos. Se procedió a aplicar los instrumentos a los 217 trabajadores de los dos turnos de las áreas de producción y selección, luego de recogida la información se procedió a vaciarla en una matriz de datos en Microsoft Excel para su revisión y ordenamiento para luego llevarla al programa SPSS v26 para su procesamiento. Los datos fueron procesados utilizando, el paquete estadístico SPSS v26 y AMOS para el modelamiento, además se aplicó la estadística descriptiva para el análisis de los datos demográficos y los resultados se presentarán en tablas de frecuencia simple y porcentual y para el análisis inferencial se verificó a través de un análisis factorial el KMO (índice de Kayser-Meyer-Olkin), Bartlett, las comunalidades y cargas factoriales del constructo, además se realizó un análisis factorial confirmatorio para luego corroborar el modelo de ecuaciones estructurales a través de los índices de bondad de ajuste (RMSEA, TLI, GFI, CFI, X2) (Escobedo et al, 2016).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

De los datos obtenidos a través de los instrumentos planteados se llegó a obtener los resultados descritos a continuación.

Contrastación de hipótesis

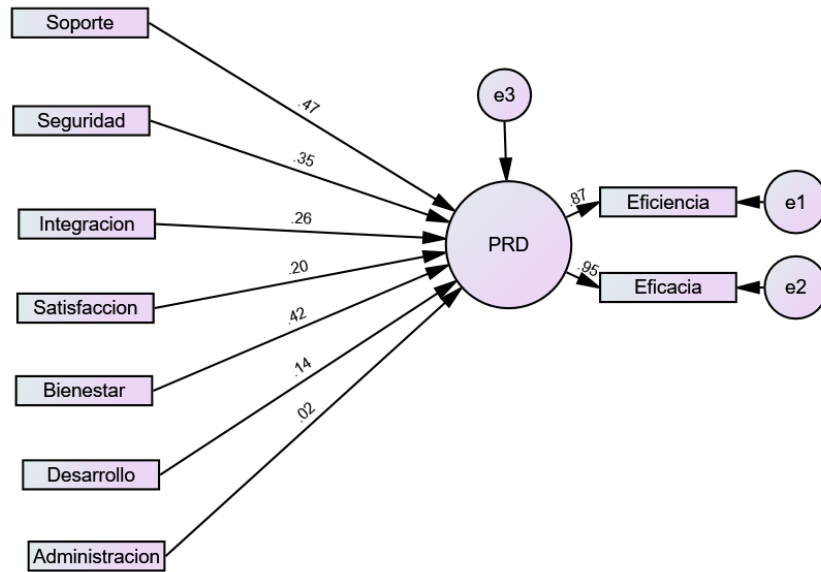


Figura 1 Modelo estructural de calidad de vida y productividad

Inicialmente, el modelo propuesto no cumplía con los parámetros de bondad de ajuste, como se aprecia en la tabla 3. La dimensión administración que corresponde a la variable calidad de vida fue quitada por no ser significativa para el modelo ($p=.721$). De acuerdo a la modificación de índices se establecieron covarianza entre las dimensiones de calidad de vida donde se identificó también que la dimensión desarrollo, propia de calidad de vida, no era significativa para el modelo ($p=.085$) y fue quitada. Finalmente, solo 5 de las 7 dimensiones de calidad de vida, son relevantes para el modelo estructural y se ajustan a los índices de bondad de ajuste, como se aprecia en la tabla 3. El modelo final se visualiza en la figura 2.

Tabla 3 Índice de ajuste del modelo estructural

Modelo estructural	X2	gl	X2/gl	CFI	SRMR	RMSEA	PClose
--------------------	----	----	-------	-----	------	-------	--------

Modelo estructural inicial	1552.5	27	57.50	0.368	0.676	0.511	.000
Modelo 2	0.521	4	0.130	1	0.002	0.000	.989

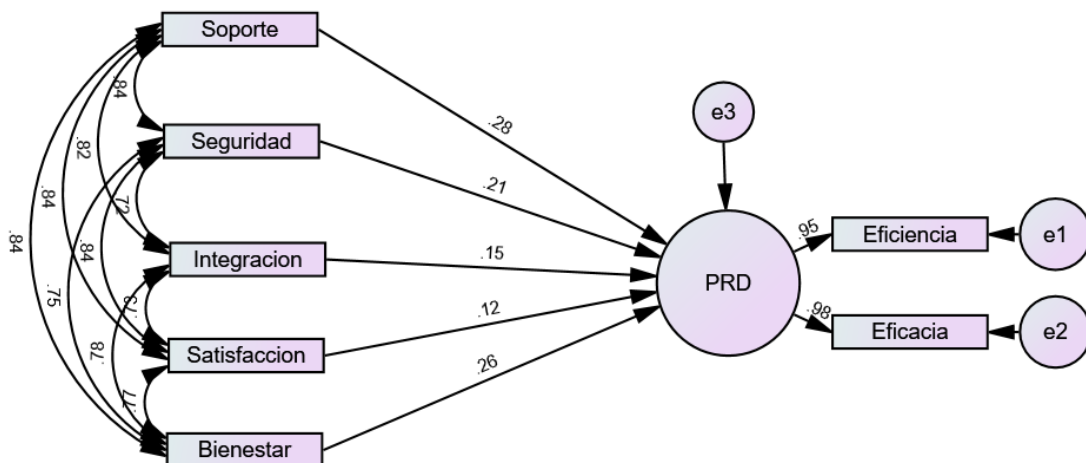


Figura 2 Modelo estructural 2

En la Tabla 3, se identifica que los indicadores de bondad de ajuste son aceptables, y, por lo tanto, se procede a realizar los análisis inferenciales para poder cumplir con los objetivos y poder contrastar las hipótesis planteadas en la investigación.

Influencia de calidad de vida en la productividad.

Las hipótesis H1, H2, H3, H4 y H5 planteadas en la presente investigación fueron comprobadas, puesto que se evidencia en la tabla 4 que el soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo y bienestar logrado influyen positiva y significativamente en la productividad. Por tal motivo, se infiere que la calidad de vida influye de manera significativa y positiva en la productividad.

Tabla 4 Influencia de calidad de vida en la productividad

H				Estimados	P
H1	Productividad (PRD)	<---	Soporte institucional	.284	***
H2	Productividad (PRD)	<---	Seguridad en el trabajo	.206	***
H3	Productividad (PRD)	<---	Integración al puesto de trabajo	.150	.001
H4	Productividad (PRD)	<---	Satisfacción por el trabajo	.123	.022
H5	Productividad (PRD)	<---	Bienestar logrado	.262	***

***p=.000

En la misma línea se observa que las correlaciones establecidas entre las dimensiones de la variable calidad de vida son significativas

Tabla 5 Correlaciones entre las dimensiones de calidad de vida

			Estimados	p
Satisfacción	<-->	Bienestar	.770	***
Integración	<-->	Bienestar	.777	***
Integración	<-->	Satisfacción	.730	***
Seguridad	<-->	Bienestar	.747	***
Seguridad	<-->	Integración	.724	***
Soporte	<-->	Bienestar	.841	***
Soporte	<-->	Satisfacción	.844	***
Soporte	<-->	Integración	.818	***
Soporte	<-->	Seguridad	.838	***
Seguridad	<-->	Satisfacción	.840	***

Hipótesis específica 1 El soporte institucional influye significativamente en la productividad

La tabla 6, indica que el soporte institucional influye significativamente en la productividad, puesto que el nivel de significancia es menor a 0.05. Por tal motivo se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Así también cabe indicar que es la dimensión soporte institucional quien tiene mayor incidencia en la productividad a diferencia de las demás dimensiones.

DISCUSION

A partir de los resultados hallados, aceptamos la hipótesis general que establece que la calidad de vida laboral influye significativamente en la productividad y con una correlación positiva y alta. Estos resultados son iguales ha hallado por Vílchez y Zeballos (2020) hallando significancia y correlación alta y positiva. Resultados similares hallaron Rubio-Gutiérrez (2019), Lavado-Mendoza (2021) Huapaya-Aulla (2022) y García y Lavallo (2018) encontraron significancias y correlaciones positivas buenas y moderadas. Estos autores concluyeron que, si la empresa hace sus esfuerzos por mejorar el soporte institucional, la seguridad, satisfacción, bienestar, desarrollo y administración de los trabajadores influiría incrementando los niveles de producción, y por lo tanto, la empresa tendría más ingresos.

A partir de los resultados hallados, aceptamos la hipótesis específica H1 que establece que el soporte institucional influye significativamente en la productividad y con una correlación positiva y bajo. Estos resultados son iguales a los que hallaron Leitao et al. (2019) y Huapaya-Aulla (2022) hallando significancia y correlaciones positivas y bajas. Además, resultados similares hallaron García et al. (2021), Rubio-Gutiérrez (2019) y Lavado-Mendoza (2021) hallando resultados significativos y correlaciones positivas y moderadas, estos autores señalan que, si la empresa cuenta con objetivos claros,

estructura jerárquica y se delega el trabajo para alcanzar las metas, el soporte institucional aumentaría la producción.

Asimismo, a partir de los resultados hallados, aceptamos la hipótesis específica H2 que establece que la seguridad en el trabajo influye significativamente en la productividad y con una relación positiva y baja. Estos resultados son iguales a los que hallaron Molina et al. (2018) hallando significancia y correlaciones positivas y bajas. Además, resultados similares hallaron García et al. (2021), Rubio-Gutiérrez (2019) y Vílchez y Zeballos (2020) hallando significancia y correlaciones positivas, moderadas y buenas, estos autores señalan que, si la empresa les brinda a los trabajadores un salario justo, objetivos por metas alcanzadas, estabilidad laboral y beneficios según ley, la seguridad laboral aumentaría la producción.

A partir de los resultados hallados, aceptamos la hipótesis específica H3 que establece que la integración al puesto de trabajo influye significativamente en la productividad y con una correlación positiva y muy baja. Resultados similares hallaron Leitao et al. (2019), García et al. (2021) y Rubio-Gutiérrez (2019), hallando significancia y correlaciones positivas y moderadas, los autores concuerdan en que los trabajadores se integran satisfactoriamente, les gusta cooperar y trabajar en equipo, esto aumentaría la producción empresarial.

A partir de los resultados hallados, aceptamos la hipótesis específica H4 que establece que la satisfacción por el trabajo influye significativamente en la productividad y con una relación positiva y muy baja. Resultados similares a lo hallado por Lavado-Mendoza (2021) hallando significancia y correlación positiva y muy baja. Resultados similares hallaron Rubio-Gutiérrez (2019), Molina et al. (2018), Huapaya-Aulla (2022) y

García et al. (2021) hallando significancia y correlaciones positivas y moderadas. Los autores mencionan que es necesario mejorar la satisfacción de los trabajadores para que se sienten orgullosos de pertenecer a la institución, les guste su trabajo y sientan una retribución justa por su labor, esto evitaría la rotación de personal y despidos, y la empresa mejoraría en su productividad.

A partir de los resultados hallados, aceptamos la hipótesis específica H5 que establece que el bienestar logrado a través del trabajo influye significativamente en la productividad y con una correlación positiva y baja. Estos resultados son iguales a lo hallado por Rubio-Gutiérrez (2019) donde hallo significancia y con una correlación positiva y baja. Resultado similar a lo hallado por Molina et al. (2018), Huapaya-Aulla (2022), Lavado-Mendoza (2021) y García et al. (2021) y Vílchez y Zeballos (2020) quienes hallaron significancia y correlaciones moderadas y altas. Estos resultados muestran que, si mejoramos el bienestar en la empresa, la productividad aumentaría considerablemente.

CONCLUSIONES

En base a nuestros resultados, podemos concluir que en la empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C, la calidad de vida laboral si influye significativamente en la producción, En ese sentido, también proponemos que se mejore el soporte institucional, la seguridad en el trabajo, la satisfacción por el trabajo, el bienestar logrado, el desarrollo personal y la administración del tiempo libre de los trabajadores de las diferentes áreas (producción y selección), con el fin de mejorar sus ingresos y el incremento de satisfacción en la empresa y sus trabajadores.

Se concluye que el soporte institucional influye significativamente en la productividad de los trabajadores de las áreas de producción y selección de la empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C.; Es decir, si la empresa mejora sus elementos del puesto de trabajo, como los procesos de trabajo, supervisión laboral, apoyo de superiores, evaluación del trabajo y las oportunidades de promoción, entonces, los resultados en relación a la producción irán mejorando.

Se concluye que la seguridad en el trabajo influye significativamente en la productividad de los trabajadores de las áreas de producción y selección de la empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C.; Significa que para lograr una mejor producción se debe velar y mejorar todas aquellas condiciones de seguridad, que permitan que el trabajador se sienta satisfecho con los procedimientos de trabajo, sus ingresos o salarios, insumos para la realización de sus trabajos, sus derechos contractuales y el crecimiento de sus capacidades a través de las capacitaciones.

Se concluye que la integración al puesto de trabajo influye significativamente en la productividad de los trabajadores de las áreas de producción y selección de la empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C. Es decir, sí la empresa realiza eventos, talleres de inserción, salidas, capacitaciones o actividades de socialización, el sentimiento de pertenencia de sus trabajadores irá incrementando y por lo tanto influirá en la producción.

Se concluye que la satisfacción por el trabajo influye significativamente en la productividad de los trabajadores de las áreas de producción y selección de la empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C.; En este sentido, los trabajadores que se sienten satisfechos, que tengan dedicación a su trabajo, orgullo por la institución, participación en el trabajo, autonomía, reconocimiento y autovaloración. incrementarán sus resultados.

Se concluye que el bienestar logrado a través del trabajo influye significativamente en la productividad de los trabajadores de las áreas de producción y selección de la empresa Agrícola Pampa Baja S.A.C.; Es decir, si el estado mental o psicológico de los trabajadores se encuentra satisfecho con su estilo y condiciones de vida, entonces, incrementarán sus resultados y por ende los ingresos de la empresa serán mayores.

RECOMENDACIONES

De los hallazgos encontrados a lo largo de esta investigación se puede sugerir que se desarrolle, en primer lugar, el ámbito de la investigación con respecto al bienestar y seguridad de los trabajadores, pues se evidenció la fuerte relación con la productividad; por tal motivo se recomienda lo siguiente:

Brindar un mayor soporte y apoyo a los trabajadores, supervisores y responsables de las áreas de trabajo.

Capacitar mejor al personal, brindándoles seguridad en los procedimientos y destrezas de su trabajo.

Mejorar y desarrollar un ambiente favorable de trabajo y compañerismo entre colaboradores.

Crear propuestas que ayuden y motiven al personal y desarrollen su bienestar.

Plantear metas que promuevan el desarrollo personal del colaborador, aumentando sus logros y su crecimiento personal.

AGRADECIMIENTOS

En primera instancia agradezco a todos los docentes que nos acompañaron durante todo este importante proceso, a nuestros padres por poder confiar e inculcar valores y principios. Estaremos eternamente agradecidos por transmitirnos sus conocimientos y dedicación, gracias a esto hemos logrado nuestro objetivo como culminar el desarrollo de la tesis con éxito.

REFERENCIAS

Asociación Médica Mundial. (02 de 11 de 2022). *Declaración de Taipe*. Obtenido de

<https://www.wma.net/es/que-hacemos/etica-medica/declaracion-de-taipei/>

Béjar - Chacón, C. (2018). *Impacto del incremento de la productividad Laboral en la calidad de vida del personal del Puesto de salud leopoldo rondón – sabandia Arequipa 2017*. Arequipa, Peru: [Tesis de maestría, Universidad Nacional San Agustín de Arequipa] Repositorio UNSA.

Catena, A., Trujillo, H., & Ramos, M. (2003). *Análisis multivariado. un manual para investigadores*. Barcelona, España: Biblioteca Nueva. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=124812>

Coll Morales, F. (02 de 11 de 2022). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/productividad-laboral.html>

Cruz Velazco, J. E. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestion*, 6(11), 111-137. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>

Cruz-Luque, C. (2020). *Calidad de vida laboral del personal de enfermería en tiempos de COVID-19 en emergencia del Hospital Cayetano Heredia*,. Piura, Perú: [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51560/Cruz_LC_MR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

David, D., Espinal, F., Marín, K., & Rodríguez, I. (2016). *Calidad de Vida en el Trabajo (CVT) de los funcionarios adscritos a la Sección de Seguridad y Vigilancia*. Cali, Colombia: [Tesis de grado, Universidad del valle] Repositorio Univalle. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/10408/CB-0559950.pdf?sequence=1>

Escobedo Portillo, M. T., Hernández Gómez, J. A., Estebané Ortega, V., & Martínez Moreno, G. (2016). *Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases,*

Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia y Trabajo*, 18(55), 16-22. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v18n55/art04.pdf>

Euroinnova. (31 de 10 de 2022). *Que es calidad de vida laboral*. Obtenido de <https://www.euroinnova.pe/blog/que-es-calidad-de-vida-laboral>

García Restrepo, L., Giraldo Agudelo, D., Aguirre Loaiza, H., Núñez, C., & Quiroz González, E. (2021). Calidad de vida laboral y autoeficacia profesional en docentes de educación superior. *Praxis*, 17(1), 85-98. <https://doi.org/https://doi.org/10.21676/23897856.3539>

García Vargas Machuca, O. R., & Lavallo Susanibar, C. A. (2018). *Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de la zona Lima Centro, de la Caja Raíz en el año 2017*". [Tesis de p'grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega] Repositorio UIGV. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4104/TESIS%20-%20LAVALLE%20SUSANIBAR%20Y%20GARCIA%20VARGAS%20MACHUCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García, O., & Lavallo, C. (2018). *Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de la zona Lima Centro*,. Lima, Peru: [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega] Repositorio UIGV. Obtenido de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/4104/TESIS%20-%20LAVALLE%20SUSANIBAR%20Y%20GARCIA%20VARGAS%20MACHUCA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., & Preciado, M. (2009). Elaboración y Validación del Instrumento para Medir Calidad de Vida en el Trabajo "CVT-GOHISALO. *Selected Works of José G. Salazar Estrada*, 332-340. Obtenido de https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo

Guerrero-Garzon, L. (2018). *Impacto de la calidad de vida laboral en la productividad*. Bogota: [Tesis de de grado, Fundacion Universidad de América] Repositorio Uamerica.

Huapaya Aulla, M. (2022). *Calidad de vida laboral y su relación con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021*. Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte] Repositorio UPN. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30871/Huapaya%20Aulla%2c%20Melania.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Instituto Peruano de Economía. (02 de 11 de 2022). *Productividad Laboral*. Obtenido de <https://www.ipe.org.pe/portal/productividad-laboral/>

Lavado Mendoza, J. S. (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño profesional en servidores administrativos de la Fiscalía de Trujillo - Sede central, 2021*. [Tesis de Mestría, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81110/Lavado_MJS-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Leitao, J., Pereira, D., & Congalvez, A. (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*

<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph16203803>

López, B., Aragón, J., Muñoz, M., & Madrid, S. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social, en el estado de Chiapas. *Revistas Universidad Ricardo Palma*, 21(2), 112-123.
<https://doi.org/https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i2.3706>

Lorenzo-Gilvonio, E. (2018). *La Productividad Laboral y Competencia Laboral de los servidores públicos de la Dirección General de Formación Profesional y Capacitación Laboral del MTPE*. Lima, Perú: [Tesis de grado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23150/LORENZO_GEP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Manzano, A., & Zamora, S. (2009). *Sistema de ecuaciones estructurales: una herramienta de investigación*. Mexico: Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. Obtenido de <https://docplayer.es/42086072-Sistema-de-ecuaciones-estructurales-una-herramienta-de-investigacion.html>

Molina Germán, J. O., Pérez Melo, A. Y., Lizárraga Salazar, G., & Larrañaga Núñez, A. M. (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *3C Empresa: investigación y pensamiento crítico*, 7(2), 46-47. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6466987>

Morales, C. , & Kellie. (2020). *Implementación de un programa de calidad de vida laboral para mejorar la productividad en la Empresa de Servicios Múltiples Digicolor S.C.R.L.* 2018. Huancayo, Peru: [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional del

centro del Peru] Repositorio UNCP. Obtenido de https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/6899/T010_47359038_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pando, M., González, R., Aranda, C., & Elizalde, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-Gohisalo". *Salud Uninorte.*, 34(1), 68-75. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v34n1/2011-7531-sun-34-01-68.pdf>

Pérez Quintero, A. L. (02 de 11 de 2022). *Eficiencia, eficacia y efectividad en la calidad empresarial*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/eficiencia-eficacia-y-efectividad-en-la-calidad-empresarial/>

Rubio Gutiérrez, C. G. (2019). *Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la Institución Educativa Diocesano de Chimbote, 2019*. [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39312/Rubio_GCG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Santander Universidades. (18 de 10 de 2021). *Productividad en el trabajo: 4 claves para rendir más y mejor*. Obtenido de <https://www.becas-santander.com/es/blog/productividad-en-el-trabajo.html>

Santiago-Abregu, S. (2018). *"Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015"*. Lima, Perú: [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Repositorio UNMSM. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/9128>

Vilchez Carrera, R. R., & Zevallos Carbajal, A. D. (2020). *Calidad de vida laboral y productividad de los trabajadores de las empresas Samira y Lupita S.A.C., El Porvenir, Trujillo - 2020* (Vol. 4). [Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo] Repositorio UCV. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55636>

Zea, M., & Jaramillo, M. (2017). *Calidad de Vida Laboral en Producciones de Cítricos del Suroeste Antioqueño*. Antioquia, Colombia: Corporación Universitaria Lasallista. Obtenido de http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/2033/1/Calidad_Vida_Laboral_Producciones_Citricos_Suroeste_Ant.pdf