

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los
colaboradores de la constructora inmobiliaria río Huallaga
S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019**

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

Autores:

Rosita Huamán Alva
Jomeine Ríos Angulo

Asesor:

Mtro. José Tarrillo Paredes

Tarapoto, Febrero del 2021

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

José Tarrillo Paredes, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“Calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019”** constituye la memoria que presenta el (la) / los Bachiller(es) Rosita Huamán Alva y Jomeine Rios Angulo, para obtener el título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

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

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Tarapoto, a los 04 días del mes de Febrero del año 2021.



.....
Ing. José Tarrillo Paredes
DNI 40223520
MAESTRO INVESTIGADOR Y
CENTRO UNIVERSITARIA

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el Campus Universitario Milton Afonso, Distrito de Morales, Tarapoto, San Martín a los 04 días, del mes de febrero del año 2021, siendo las 08:30 a.m, se reunieron en el salón de grados y títulos de la Universidad Peruana Unión, Filial Tarapoto, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: Dr. Mario Manuel Siles Nates, y los demás miembros siguientes Mtra. Kelita Guillen Lopez, secretario, Mtro. Amado Arce Cobeñas, Mtro. David Troya Palomino vocales; y Mtro. Jose Tarrillo Paredes, asesor; con el propósito de llevar a cabo el acto público de la sustentación de tesis titulada:

“Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los Colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019”

Presentada por el/los Bachiller/es:

Rosita Huamán Alva / Jomeine Ríos Angulo

Conducente a obtención del Título Profesional de:

Lic. Administración y Negocios Internacionales

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

Bachiller: Rosita Huamán Alva

.....Aprobado por... Unanimidad

Con el mérito académico adicional de Muy Bueno (16)

Bachiller: Jomeine Ríos Angulo

.....Aprobado por... Unanimidad

Con el mérito académico adicional de Muy Bueno (16)

El presidente del Jurado solicito al/los candidatos/s ponerse de pie. Luego el secretario realizo la lectura del acta con el resultado final del acto académico, procediéndose inmediatamente a registrar las firmas respectivas.



.....
Presidente

.....
Secretario

.....
Asesor

.....
Vocal

.....
Vocal

.....
Candidato

.....
Candidato

Dedicatoria

A nuestros padres, por el apoyo incondicional de acompañarnos en este largo camino y habernos brindado la oportunidad de estudiar la carrera de Administración y Negocios Internacionales.

A nuestros docentes de la Universidad Peruana Unión – Tarapoto, que con sus enseñanzas han aportado a nuestra formación personal y profesional.

Rosita Huamán Alva y Jomeine Ríos Angulo

Agradecimiento

A Dios: por su infinito amor y misericordia, porque aun siendo seres imperfectos nos permite disfrutar de su perfecta creación. Por la vida, por la salud, por el trabajo, por el pan de cada día; y las fuerzas que nos da para seguir adelante.

A nuestra alma máter: Universidad Peruana Unión - Filial Tarapoto, por habernos inculcado los valores cristianos y la formación académica profesional y brindarnos a los mejores docentes quienes han compartido sus conocimientos y experiencias a lo largo de estos años universitarios para de esta manera aportar al desarrollo de la sociedad y nuestro país.

A nuestro asesor: Mtro. José Tarrillo Paredes, por su orientación y apoyo para la culminación de este trabajo.

A nuestros familiares: por el apoyo moral, emocional y económico para lograr nuestro más grande sueño, el de ser profesionales.

Tabla de contenido

Dedicatoria.....	i
Agradecimiento	ii
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	ix
Índice de anexos	x
Resumen	11
Abstract.....	12
CAPÍTULO I	13
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Descripción de la situación problemática	13
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1 Problema general.....	15
1.2.2 Formulación de los problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos.....	17
1.4. Justificación y viabilidad del estudio.....	18
1.4.1 Relevancia social.....	18
1.4.2 Relevancia teórica.....	18
1.4.3 Relevancia metodológica.....	18
1.4.4 Viabilidad.....	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO.....	20
2.1 Antecedentes de la investigación.....	20
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	20
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	22
2.2 Bases teóricas.....	24
2.2.1. Calidad de vida en el trabajo.....	24

2.2.2. Importancia de la calidad de vida en el trabajo.....	25
2.2.3. Beneficios de la calidad de vida en el trabajo.....	26
2.2.4. Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo.....	26
2.2.5. Motivos para una mala calidad de vida en el trabajo.....	28
2.2.6. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo.....	28
2.2.7. Desempeño laboral.....	30
2.2.8. Finalidad del desempeño laboral.....	31
2.2.9. Evaluación del desempeño.....	32
2.2.10. Objetivo de la evaluación del desempeño.....	33
2.2.11. Importancia de la evaluación del desempeño.....	34
2.2.12. Características del desempeño.....	34
2.2.13. Elementos que influyen en el desempeño.....	35
2.2.14. Desempeño inadecuado.....	37
2.2.15. Dimensiones del desempeño laboral.....	37
2.2.16. Definición de las dimensiones del desempeño laboral.....	38
2.3 Marco bíblico filosófico.....	39
2.3.1. Cosmovisión bíblica.....	39
2.3.2. Cosmovisión filosófica.....	40
2.4 Marco conceptual o términos.....	42
CAPÍTULO III	44
DISEÑO METODOLÓGICO	44
3.1. Tipo de investigación.....	44
3.2. Alcance de la investigación.....	44
3.2. Enfoque de la investigación.....	44
3.4. Diseño de la investigación.....	44
3.3. Hipótesis.....	45
3.3.1. Hipótesis general.....	45
3.3.2. Hipótesis específicas.....	46
3.4. Población y muestra.....	47

3.4.1. Población.....	47
3.4.2. Muestra.....	47
3.5 Operacionalización de las variables.....	47
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	48
3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	49
CAPÍTULO IV	50
RESULTADOS Y DISCUSIONES	50
4.1. Análisis de fiabilidad de instrumentos.....	50
4.2. Análisis de las variables sociodemográficas.....	50
4.3. Análisis descriptivo de la variable calidad de vida en el trabajo y sus dimensiones.....	52
4.4. Análisis descriptivo de la variable desempeño laboral y sus dimensiones.....	53
4.5. Prueba de normalidad	54
4.6. Relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019	55
4.7. Soporte institucional para el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.....	56
4.8. Seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019	58
4.9. Integración al puesto de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.....	59
4.10. Satisfacción por el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.....	60
4.11. Bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.....	61
4.12. Desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.....	63
4.13. Administración del tiempo libre y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.....	64
4.14. Discusiones	65
CAPÍTULO V	67
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	67

5.1. Conclusiones	67
5.2. Recomendaciones	70
Referencias	72
Anexos	76

Índice de tablas

Tabla 1. Dimensiones de la calidad de vida en el trabajo y sus definiciones	29
Tabla 2. Operacionalización de las variables	46
Tabla 3. Análisis de fiabilidad del instrumento.....	49
Tabla 4. Perfil sociodemográfico.....	49
Tabla 5. Análisis descriptivo de la calidad de vida en el trabajo y sus dimensiones	51
Tabla 6. Análisis descriptivo del desempeño laboral y sus dimensiones	52
Tabla 7. Prueba de normalidad.....	53
Tabla 8. Análisis de correlación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral	55
Tabla 9. Análisis de correlación el soporte institucional para el trabajo y el desempeño laboral	56
Tabla 10. Análisis de correlación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral	57
Tabla 11. Análisis de correlación entre la integración al puesto de trabajo y el desempeño laboral	58
Tabla 12. Análisis de correlación entre la satisfacción trabajo y el desempeño laboral	60
Tabla 13. Análisis de correlación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral	61
Tabla 14. Análisis de correlación entre el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral	63

Tabla 15. Análisis de correlación entre la administración del tiempo libre y el desempeño laboral

..... 64

Índice de figuras

Figura 01. Diseño de la investigación	44
---	----

Índice de anexos

Anexo 01. Matriz de consistencia.....	75
Anexo 02. Instrumento	76
Anexo 03. Carta de autorizacion	82
Anexo 04. Matriz instrumental.....	83

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019, siendo una investigación de tipo básica, alcance correlacional, enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal, llegamos a los siguientes resultados y conclusiones: después de haber procesado los datos se obtuvo como resultado que existe una correlación Rho Spearman es positiva media considerable de 0,628; asimismo se muestra un p valor igual a 0,010 ($p\text{-valor} > 0.05$). Estos resultados nos permiten acertar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C., y rechazar la hipótesis nula. Si se implementan actividades para mejorar la seguridad en el trabajo el desempeño laboral mejorará de manera proporcional.

Palabras clave: Calidad de vida en el trabajo, desempeño laboral, iniciativa, trabajo en equipo.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the quality of life at work and the work performance of the employees of Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C. of the city of Tarapoto, year 2019, being a basic type research, correlational scope, quantitative approach and non-experimental cross-sectional design, we reached the following results and conclusions: after having processed the data, the result was that there is a Rho Spearman correlation is considerable positive mean 0.628; Likewise, a p value equal to 0.010 ($p\text{-value} > 0.05$) is shown. These results allow us to correct the alternative hypothesis, that is, there is a significant relationship between job safety and the job performance of the employees of Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C., and reject the null hypothesis. If activities to improve safety at work are implemented, job performance will improve proportionally.

Keywords: Quality of life at work, job performance, initiative, teamwork.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la situación problemática

El trabajo forma parte de la vida de las personas, puesto que ocupa gran tiempo de sus vidas, es decir una gran parte de nuestras vidas la pasamos desarrollando actividades laborales, por lo que depende mucho de ella para determinar una buena calidad de vida, pues trabajar no solo es un medio para ganarse la vida, sino que es una forma de vivir experiencias y realizar acciones productivas. En este sentido Alves, Cirera, y Carlos (2013) manifiestan que la calidad de vida en el trabajo, “es tratar la experiencia emocional que desarrollamos con una actividad productiva, es abordar los efectos de esta realidad sobre nuestro bienestar, al focalizar sus consecuencias en nuestra existencia y en los resultados de las organizaciones”; por lo que es notable que la calidad de vida en el centro laboral afecta de forma elocuente en el desempeño de los colaboradores, pues depende de ella para que el personal desarrolle eficaz y eficientemente su trabajo.

El desempeño laboral es un punto determinante para las organizaciones las cuales están enfocadas al logro de sus objetivos. El hablar de desempeño laboral en América Latina es algo que en los últimos años se ha puesto mucho interés; se ha presentado muchos estudios referentes a este tema, sobre todo en Chile, Venezuela, Uruguay y México.

En cuanto a ello en un congreso internacional realizado en el año 2013, Gonzales (2013) investigador mexicano considera que: Entre los aspectos de tipo emocional y psicológico que influyen en la consecución de una calidad de vida laboral que a su vez afecta el desempeño laboral como: la remuneración, el desarrollo personal, la conformidad con el ambiente de

trabajo y el cargo que desempeña la persona, flexibilidad en el manejo del tiempo con amigos y familia, o estar satisfecho con los logros obtenidos.

Estos aspectos afectan el desempeño de los colaboradores, pues si la organización no fomenta o crea un ambiente adecuado para que el personal desarrolle sus funciones, sus acciones serán inútiles, y básicamente todas estas deficiencias repercute en el desarrollo de la institución, de modo que será necesario ofrecer a los trabajadores condiciones adecuada para trabajar.

El Perú no es indiferente a esta problemática, pues de acuerdo a una encuesta realizada por la empresa Aptitus, evidencia que el 86% de peruanos consideran renunciar a su actual trabajo si es que la empresa no le ofrece las condiciones necesarias para mejorar su calidad de vida; asimismo, consideran que toda empresa cuenta con estrategias definidas para satisfacer al cliente, pero, sin embargo, muchas de ellas no desarrollan estrategias para retener al personal. (El Comercio, 2018).

Así mismo en nuestro país el desempeño laboral se ve afectado por cuanto se tiene en cuenta la calidad de vida laboral (El Comercio, 2018)

El desempeño laboral en una empresa es un factor determinante para saber si un trabajador continúa o no trabajando en ella. Sin embargo, su productividad y rendimiento son también responsabilidad en gran parte de la propia organización. Siendo posible que la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral son parte de un mismo constructo, posiblemente por la asociación que existe entre ello, lo que significa que probablemente esta relación sea causal.

En el ámbito local, se ha evidenciado que en la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, la cual es una empresa que lleva 15 años desarrollando sus actividades en esta parte de la región, sin embargo, se ha observado falencias en el desempeño laboral de los colaboradores; los administradores de la constructora muestran interés por

determinar si cuentan con colaboradores que están desempeñando sus labores con índices aceptables de desempeño laboral y si se tiene en cuenta las condiciones laborales que den como resultado calidad de vida en el trabajo.

Luego de realizar una entrevista con los encargados de la administración de la empresa y los residentes de obra, acompañado de una inspección se ha encontrado que los colaboradores no muestran o tienen poca iniciativa laboral, lo cual queda demostrado cuando hay alguna actividad en la cual se necesita el apoyo del equipo, los trabajadores no actúan por iniciativa propia sino esperan instrucciones.

Tras lo descrito se deja notar la falta de trabajo en equipo que muestran los colaboradores en las diferentes actividades que realizan y que también presentan dificultades en cuanto a la cooperación de los colaboradores con los jefes y con sus propios compañeros, también hay necesidad de integrar al personal; por estas razones se desarrolla la investigación titulada: “Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los colaboradores de la empresa constructora inmobiliaria Río Huallaga S.A.C de la ciudad de Tarapoto , 2019” la que pretende investigar la relación que existe entre estas dos variables para hacer posteriores conclusiones y recomendaciones.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

¿Cuál es la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019?

1.2.2 Formulación de los problemas específicos.

- a. ¿Cuál es la relación entre el soporte institucional para el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019?
- b. ¿Cuál es la relación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019?
- c. ¿Cuál es la relación entre la integración al puesto de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019?
- d. ¿Cuál es la relación entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019?
- e. ¿Cuál es la relación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019?
- f. ¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019?
- g. ¿Cuál es la relación entre la administración del tiempo libre y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

1.3.2 Objetivos específicos.

- a) Determinar la relación que existe entre el soporte institucional para el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.
- b) Determinar la relación que existe entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.
- c) Determinar la relación que existe entre la integración al puesto de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.
- d) Determinar la relación que existe entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.
- e) Determinar la relación que existe entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

- f) Determinar la relación que existe entre el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.
- g) Determinar la relación que existe entre la administración del tiempo libre y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

1.4. Justificación y viabilidad del estudio

1.4.1 Relevancia social.

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

1.4.2 Relevancia teórica.

En cuanto a la relevancia teórica, esta investigación toma importancia al utilizar teoría de autores para calidad de vida en el trabajo Chiavenato (2011) y para sus dimensiones González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2010); en cuanto a desempeño laboral se utilizó la teoría de Chiavenato (2009) y para sus dimensiones Guerrero (1999).

1.4.3 Relevancia metodológica.

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

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

1.4.4 Viabilidad

La investigación es viable porque se cuenta con total acceso a la información y con todos los medios necesarios para llevar a cabo su ejecución.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Oblitas (2017), en su trabajo de investigación titulado: Situación actual del desempeño laboral en una empresa constructora caso Pertinax SRL. Estudio que tuvo como objetivo general la descripción de la situación actual en la que se encuentra el desempeño de los trabajadores de la mencionada constructora, para la cual ha tomado una muestra de 41 empleados quienes fueron encuestados a través de un cuestionario de pregunta, con una metodología descriptiva; que tras el procesamiento de datos, entre sus resultados evidencia que de acuerdo al Form A y del Form B los cuales tienen un rango de 1 a 10, establecen que la empresa ha llegado a un nivel de 5,73 lo que indica que el desempeño laboral es aceptable, tendiente a bueno. Llegando finalmente a concluir que algunos empleados tienen conocimientos y saben realizar su trabajo, pero este hecho se ve afectado por factores idiosincráticos. Estos factores responden a actitudes propias (flojera o comodidad), también responden a actitudes propias frente a factores externos (bebida o situaciones sentimentales en pareja), factores que de manera directa influyen en el buen desempeño laboral.

Sailema (2018) en su investigación denominada: El estrés laboral y el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Alvarado Ortiz Constructores CIA. Ltda. en la ciudad de Ambato, de la provincia de Tungurahua. Tuvo como propósito identificar la relación que existe entre las variables antes mencionadas, asimismo la muestra tomada fue de 32 personas, a quienes se les evaluó mediante un cuestionario y una encuesta. Se utilizó una metodología correlacional; concluyó que: Existe una relación positiva entre las variables antes

mencionadas ya que al tener mayor nivel de estrés laboral en el personal de trabajo su índice de desempeño laboral disminuirá provocando de esta manera un mal desarrollo de las actividades a realizar y por lo que los objetivos planeados no serán cumplidos en el tiempo establecido, además los principales factores psicosociales que impiden un buen desempeño laboral en la empresa Alvarado Ortiz son fundamentalmente las cargas de trabajos y por la poca motivación de parte de sus líderes, además la empresa no brinda capacitaciones continuas a sus trabajadores de modo que dichos colaboradores no están siendo capacitados adecuadamente para llevar a cabo una buena administración y gestión de sus labores.

Vargas (2017) Realizó un estudio titulado Calidad de vida en el trabajo y su relación con el desempeño en la empresa Concel - Bucaramanga; su objetivo general fue determinar la relación entre la calidad de vida y el desempeño laboral; su metodología fue correlacional, diseño no experimental de corte transversal, se llegó a la conclusión cuando se realizan actividades con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, también se mejora el desempeño de los mismos, en tal sentido se demuestra la relación entre las dos variables.

Solano (2018) desarrolló una investigación que lleva por título Calidad de vida laboral y desempeño de los colaboradores del municipio de Santa Martha, el objetivo de esta investigación fue demostrar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño; la metodología fue correlacional de corte transversal. La conclusión demuestra la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los colaboradores del municipio.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Aguilar y Pinglo (2017), en su trabajo de investigación titulado: Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del distrito de Trujillo, 2017. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre las variables identificadas en el tema, estudio que ha tomado como muestra a 38 trabajadores quienes fueron encuestados a través de un cuestionario de preguntas, con una metodología de estudio correlacional; logrando evidenciar entre sus resultados que existe una correlación positiva moderada entre el soporte institucional para el trabajo, la seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo la satisfacción por el trabajo con el compromiso organizacional de la empresa; por otro lado, se determinó que la correlación es positiva alta significativa entre el bienestar logrado a través del trabajo con el compromiso, de la misma manera sucede con el desarrollo personal del trabajador y la administración del tiempo libre respectivamente. Finalmente, entre sus conclusiones se evidencia que existe una correlación positiva alta significativa entre la calidad de vida laboral con el compromiso organización; explicando la calidad de vida el 82.3% del compromiso organización de la empresa.

Carrillo (2018), en su trabajo de investigación titulado: Gestión de la prevención de riesgos laborales y la calidad de vida en la empresa consultora y constructora G-Ortiz Ingenieros y Arquitectos S.A.C. Huánuco-2017. Estudio que tuvo como objetivo general identificar la relación entre la gestión de prevención y la calidad de vida de los trabajadores que laboran en la mencionada empresa, para la cual ha tomado una muestra de 80 personas a quienes se aplicó un cuestionario para evaluar cada una de las variables. Utilizando una metodología correlacional; de acuerdo a sus resultados determina que la gestión de prevención de riesgos laborales muestra una calificación media, es decir en un 50% dicha

gestión está siendo ejecutadas de manera regular, de igual modo la calidad de vida de los trabajadores muestra un nivel medio (48.8%); situación que ha llevado a las siguientes conclusiones; de acuerdo al análisis de Pearson arrojó 0.798, por lo que se deduce que la gestión de prevención se relaciona significativamente con la calidad de vida en el trabajo, llegando a afirmar que, cuando la gestión de la prevención de riesgos laborales es eficiente, el nivel de calidad de vida es adecuado.

Bernuy (2018) en su trabajo de investigación denominada: Calidad de vida relacionada a la salud y factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa constructora, Perú (2016.) Universidad Peruana Cayetano Heredia. Lima, Perú. Tuvo como propósito determinar la relación entre las variables antes mencionadas, el tipo de estudio fue descriptivo con un diseño no experimental, se tomó como muestra a 433 personas, se utilizó una metodología correlacional; posteriormente para obtener resultados pertinentes se utilizó un cuestionario y una encuesta para la recolección de datos. Concluyó que: Los trabajadores tienen una excelente apreciación de su calidad de vida, en lo que la salud física de dichos trabajadores fue mejor estimada que su salud mental, ya que por más que ellos trabajen bajo la presión de sus líderes no afecta de ninguna manera su salud mental, además para no dañar su salud física en los trabajadores dicha constructora implementará programas de calentamiento muscular antes de realizar sus actividades y tareas encomendadas ya que serán fundamentales para prevenir lesiones e incomodidades en los trabajadores, de igual modo implementará programas para mejorar la salud mental de sus colaboradores y así poder controlar de la mejor manera su tiempo de trabajo.

Estela y Puyo (2017), en su trabajo de investigación titulado: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las

empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017. Tuvo como objetivo general establecer la relación que existe entre las variables identificadas en el título, para la cual se ha tomado una muestra de 92 colaboradores, además se utiliza el cuestionario como instrumento para evaluar las variables, utilizaron una metodología correlacional; en cuanto a ello los resultados indican que sí existe relación significativa ($r = .403^{**}$; $p < .000$) entre clima organizacional y desempeño laboral. Además, se encontró que sí existe una relación significativa ($r = .386^{**}$; $p < .000$) entre clima organizacional y la dimensión calidad de servicio. Asimismo, se encontró que sí existe relación significativa ($r = .349^{**}$; $p < .001$) entre clima organizacional y la dimensión productividad. Paralelamente se encontró que sí existe una relación significativa ($r = .477^{**}$; $p < .000$) entre clima organizacional y la dimensión toma de decisiones. Finalmente se encontró que no existe relación significativa ($r = .177^{ns}$; $p < .092$) entre clima organizacional y la dimensión de conocimiento. Por lo tanto, concluye que a mejor clima organizacional mayor desempeño laboral.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Calidad de vida en el trabajo.

Chiavenato (2011) define que la calidad de vida laboral “es una manera en que se describe las experiencias personales y grupales que viven los individuos en relación al trabajo”; por lo tanto han existido varios elementos que componen esta definición: tareas de trabajo, motivación, poder de decisión, satisfacción laboral, balance entre la vida en el trabajo y personal, el nivel de estrés.

Agulló y Ovejero (2001) especifica que la investigación de la calidad de vida laboral se ha manejado fundamentalmente bajo dos increíbles puntos de vista hipotéticos y metodológicos: la calidad de vida del entorno de trabajo y el punto de vista de la CVL mental.

Los dos puntos de vista presentan contrastes en los objetivos buscados en su motivación para mejorar la calidad de la vida en el trabajo, en las partes del lugar de trabajo que establecen su objeto de estudio, en el punto focal de examen en el que centran su ventaja y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral.

Según Duro (2014) menciona que la calidad de vidas en el trabajo es una definición muy difícil, esto se debe por la alta confusión y variedad de indicadores envueltos: nivel de motivación, satisfacción laboral, el bienestar del personal, calidad del ambiente laboral, salud ocupacional, nivel de ingreso, lealtad laboral. “El principio en el que se basa la calidad de vida en el entorno laboral es que el trabajo debe tener un origen constructivo con respecto a todas las reuniones incluidas: empresarios, jefes, puestos intermedios y representantes” (p. 21).

Según Mercado (2012) sostiene que la calidad de vida laboral significa el mejor ambiente físico. Por ejemplo: No es lo mismo pasar ocho horas o más en un despacho pequeño, con poca luz, desordenado y sin una sola planta, que ir todos los días a un puesto de trabajo donde existe una buena iluminación natural y los muebles son ergonómicos.

Ante ello, Fierro (2018) considera que la calidad de vida laboral se entiende como “cada uno de esos ejercicios que se producen en un entorno laboral y que intentan mejorar sus condiciones encontrando un grado de realización y prosperidad, provocando el avance humano indispensable en todos los territorios en los que los individuos crean” (p. 27).

2.2.2. Importancia de la calidad de vida en el trabajo.

Chiavenato (2011) La calidad de vida laboral adapta el lugar de trabajo, ya que satisface las necesidades esenciales de los trabajadores y aquellos en otro nivel. Busca utilizar las

habilidades más progresivas de estos y, simultáneamente, ofrecer una situación en la que puedan mejorar y crearlos en busca de su trabajo legítimo.

En esto radica la importancia de CVL, ya que, a través de ella, la asociación y los trabajadores aseguran beneficios mutuos. La idea es que los trabajadores son los recursos humanos que se crearán y no solo se utilizarán. Además, el trabajo no debería tener condiciones demasiado negativas. No deberías sobrecargar a los trabajadores. No debe dañar ni degradar la parte humana del trabajador. No debe ser perjudicial ni excesivamente peligroso. Por último, debe ayudar al especialista a realizar otros trabajos cruciales, por ejemplo, los de un residente, compañero de vida o padre. Es decir, el trabajo debe contribuir al avance de toda la sociedad. (Duro, 2014, p. 98).

2.2.3. Beneficios de la calidad de vida en el trabajo.

Entre sus benéficos de la calidad de vida en el trabajo, Hernández (2011) determina los siguientes:

- Evolución y desarrollo del trabajador
- Alta motivación
- Excelente desenvolvimiento de sus funciones
- Poca rotación de personal
- Menores faltas al trabajo
- Minimización de quejas
- Eficiencia en la empresa

2.2.4. Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo.

Según lo señalado por Chandramohan (2008) Los factores que influyen y deciden en la calidad de vida laboral son:

Actitud. la persona a la que se le confía un trabajo en particular debe tener conocimientos suficientes, habilidades y experiencia requeridas, entusiasmo, nivel de energía, voluntad de aprender cosas nuevas, dinamismo, sentido de pertenencia en la organización, relaciones interpersonales, adaptabilidad a los cambios en la situación, capacidad para trabajar bajo presión, cualidades de liderazgo y espíritu de equipo.

Ambiente. El trabajo puede implicar tratar con clientes que tienen diferentes niveles de tolerancia, preferencias, patrones de comportamiento, nivel de comprensión.

Las oportunidades. Existe empresa que brindan al personal la oportunidad de aprendizaje, de investigación, de descubrimiento, de autodesarrollo, de mejoramiento de habilidades, de espacio para la innovación, de reconocimiento público.

Naturaleza del trabajo. Algunos trabajos necesitan habilidades sociales, cualidades de liderazgo, inteligencia, habilidades para tomar decisiones, habilidades para transitar y extraer trabajo de otros.

Personas. Casi todos tienen que tratar con tres grupos de personas en el lugar de trabajo, estos son: jefe, compañeros de trabajo y subordinados.

Nivel de estrés. El nivel de estrés no necesita ser solo igual a la remuneración. Por lo tanto, el estrés tiende a ser de varios tipos: estrés mental / estrés físico y estrés psicológico o emocional.

Perspectivas de carrera. Cada trabajo debe ofrecer desarrollo de carrera.

Desafíos. El trabajo debe ofrecer algunos desafíos al menos para hacerlo interesante; eso le permite a un empleado mejorar sus conocimientos, habilidades y capacidades.

Crecimiento y desarrollo. sí una organización no ofrece oportunidades de superación y progreso personal, por lo que es difícil mantener a un trabajador talentoso y también encontrar talento nuevo con experiencia y habilidad.

Riesgo involucrado y recompensa. Generalmente, la recompensa o compensación es directamente proporcional a la cantidad de trabajo, horas de trabajo, naturaleza y grado de responsabilidad. Aunque el riesgo está involucrado en cada trabajo, su naturaleza y su grado varía en ellos.

2.2.5. Motivos para una mala calidad de vida en el trabajo.

Patlán (2017) menciona en su libro los siguientes motivos por lo que da una mala calidad de vida en el trabajo. Las cuales son:

La mala comunicación: esta sostiene una gran parte de los problemas internos de las empresas ya que están directamente relacionadas con una mala gestión de comunicación interna.

La falta de motivación: consiste que la motivación interviene como mecanismo para lograr las metas y objetivos, puesto que sin ella hará que los colaboradores no se enfuercen por tener un mejor desempeño en la empresa.

La insatisfacción laboral: podemos determinar que la insatisfacción de los trabajadores se afilia con el bajo desempeño.

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

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

- ✓ 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

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

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

2.2.7. Desempeño laboral.

Chiavenato (2009) hace referencia a la capacidad de un trabajador para demostrar sus habilidad y conocimiento le permitan desarrollar efectivamente su tarea, la cual le lleven al logro de los objetivos y metas personales y de la empresa.

Asimismo, Chiavenato (2011) expone que el desempeño es “la viabilidad del personal que trabaja dentro de las asociaciones, lo cual es importante para la asociación, desempeñándose la persona con un trabajo increíble y satisfacción laboral” (p. 236).

En este sentido, Rubio (2008) sostiene en su libro que el desempeño de un trabajador “es el comportamiento de la persona en busca de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr dichos objetivos” (p. 27).

Según Hernández (2011) manifiesta que el desempeño laboral son “aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa” (p. 39). Por lo tanto, la medición debe realizarse tomando en cuenta estándares preestablecidos, a través de los cuales se pueda comparar las capacidades que demuestra el personal y lo que se espera de ellos; estándares que estén relacionados básicamente con los objetivos de la empresa y las metas determinadas para cada puesto de trabajo.

Por lo general, entendemos que el desempeño laboral es el rendimiento para la productividad que un individuo puede aportar a la empresa, en cuanto al cumplimiento de las actividades en las que está obligado a ejecutar.

2.2.8. Finalidad del desempeño laboral.

La medición del desempeño en las empresas, en la actualidad, tiene diversos objetivos adicionales; según lo mencionado por Chiavenato (2009), son:

- Medir el potencial humano en el avance de sus empresas.
- Establecer criterios y puntos de referencia para cuantificar la eficiencia de los trabajadores.

- Implementar acuerdos de remuneración y remuneración basados en la ejecución.
- Detectar necesidades y horarios de preparación y ejercicios de mejora.
- Evaluar la eficiencia e intensidad de las unidades y la asociación.
- Establecer estrategias de avance adecuadas, avances y revoluciones.
- Mejorar las conexiones humanas en el trabajo y elevar la atmósfera autoritaria.
- Validar los formularios de inscripción y tareas de facultad.
- Mejorar las conexiones subordinadas a la cabeza que dependen de la confianza común.
- Actualizar el conjunto de expectativas.

2.2.9. Evaluación del desempeño.

En la misma línea, cabe recalcar que los sistemas de evaluación son de gran ayuda para conocer el nivel de desempeño de los trabajadores, además de conocer como este se viene desarrollando en su puesto de trabajo. En cuanto a ello diversos autores proponen tomar esta medida.

Maristany (2007) la evaluación del desempeño es una técnica que permite dar valor a la actuación del colaborador en su puesto de trabajo, además lo hace constar, por ello es necesario establecer parámetros que deben cumplir cada uno de los colaboradores, para posteriormente ser comparados con los obtenidos en la evaluación.

Mondy (2010), la evaluación del desempeño es un proceso que se encuentra direccionada a alcanzar metas y objetivos, asimismo está enfocado a asegurar que los procesos se desarrollen de manera eficiente y de manera oportuna, de tal modo permita incrementar el nivel de productividad del personal, el nivel de competitividad de la empresa.

Sin embargo, el desempeño necesita ser evaluado de acuerdo a las cualidades que el trabajador demuestra en su puesto de trabajo, así como en el desarrollo de sus funciones, de tal forma Werther y Davis (2008) considera que la “evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se evalúa generalmente la ejecución representativa; de diferentes maneras, es todo compromiso con la asociación; y eventualmente legitima su estadía en la organización” (p. 302). Pues se da con la finalidad de identificar las deficiencias analizarlas, aplicar medidas correctivas, corregir los errores, para maximizar el rendimiento de cada trabajador.

Werther y Davis (2008) propone en su libro diversos instrumentos y procedimientos para evaluar el desempeño; sin embargo, para lograr el objetivo se tomará en cuenta la evaluación realizada por los jefes, personas que nos darán una perspectiva más clara sobre el desempeño de cada trabajador.

Por lo que el autor agrupa las cualidades del trabajador en dos componentes, siendo estos los organizacionales y los personales.

2.2.10. Objetivo de la evaluación del desempeño.

Chiavenato (2009) menciona que la evaluación del desempeño tiene como primordial objetivo medir el rendimiento y comportamiento de los trabajadores en su puesto respectivo de trabajo, pero a continuación lo acompañan los siguientes objetivos:

- Verificar la coherencia con los objetivos individuales y los modelos de rentabilidad, cantidad y naturaleza del trabajo.
- Evaluar periódicamente la importancia del compromiso individual de cada especialista y unidades o reuniones de trabajo.
- Medir y decidir con precisión la ejecución especializada y, bajo esa premisa, repartirá recompensas y fuerzas motivadoras.

- Fortalecer la utilización de técnicas de evaluación como un aspecto importante de la cultura autorizada.
- Mejorar la relación predominante y subordinada al confirmar la ejecución individual.
- Proporcionar datos de entrada para mejorar la conducta de la actividad de los trabajadores.
- Rotar al personal según lo indicado por la información, habilidades y aptitudes aparecidas en su exposición.
- Detectar necesidades de preparación de los representantes (p. 241)

2.2.11. Importancia de la evaluación del desempeño.

Chiavenato (2009) considera que la importancia de la evaluación de la ejecución es que le permite actualizar nuevas estrategias de remuneración, mejora la ejecución, lo alienta a elegir opciones ascendentes o de área, le permite decidir si es necesario volver a capacitarse, reconocer errores en la estructura de la posición y ver si hay problemas cercanos al hogar que influyen en el individuo en la exhibición del puesto.

2.2.12. Características del desempeño.

Flores (2010) afirma que las características en cuanto al desempeño laboral corresponden los siguientes:

- **Adaptabilidad.** Hace referencia a la mantención de la efectividad en otros ambientes y con otras responsabilidades, personas y asignaciones. (p. 89)
- **Comunicación.** Es la capacidad de que el personal pueda expresar sus ideas de manera positiva ya sea personal o en grupo. (p. 89)
- **Iniciativa.** Es la intención de influir pacíficamente sobre el acontecimiento que puedan surgir para alcanzar los objetivos. (p. 89)

- **Conocimiento.** Es la capacidad de captar información o aquel conocimiento profesional adquirido por parte del personal, ya que puede ser que este se capacite.
- **Trabajo en equipo.** Es la capacidad de desenvolverse eficiente y eficaz en grupo o equipos de trabajo para así poder lograr las metas. (p. 89)
- **Desarrollo de talentos.** Es la capacidad de poder desarrollar las habilidades y destrezas de los miembros de la empresa, esto sería mediante actividades efectivas. (p. 89)

2.2.13. Elementos que influyen en el desempeño.

Chiavenato (2011) manifiesta que el desempeño de los trabajadores está condicionada por diversos factores, tales como:

- **Factores actitudinales de la persona:** tales como la disciplina, mentalidad agradable, actividad, deber, capacidad de bienestar, cuidado, introducción individual, intriga, inventiva.
- **Factores operativos:** aprendizaje en el trabajo, calidad, cantidad, precisión, cooperación, iniciativa.

Así mismo, en forma sintética, según Alles (2004), las evaluaciones de desempeño son útiles y necesarias para:

- Tomar decisiones de avance y compensación.
- Recopilar y auditar las evaluaciones de gerentes y subordinados sobre la conducta de los trabajadores en relación con el trabajo.
- La mayoría de las personas necesitan y anticipan esa crítica; al saber cómo llevan a cabo la responsabilidad, pueden saber si deberían alterar su conducta.
- Mejora el rendimiento del empleado.

- Mejora los resultados de la organización - detecta necesidades de capacitación.
- Descubrir personas

Chiavenato (2011), señala que el desempeño laboral se determina o se desarrolla bajo diversos factores, es decir son factores que en gran medida definen el alto o bajo desempeño de sus funciones, ante ello, los factores se agrupan en interno y externo, tal y como se describen a continuación:

Factores internos: Son todos aquellos componentes organizacionales que inciden en el comportamiento del colaborador estas se desarrollan en el ámbito laboral (Chiavenato, 2011).

- Liderazgo de la dirección: factor principal para generar un buen desempeño, ya que el personal considera el liderazgo como el centro de mando de la organización.
- Estructura organizativa: la cual debe estar perfectamente diseñada y jerarquizada para ofrecer al personal los lineamientos que debe respetar en ella.
- Cultura de la empresa: generador del ambiente organizacional, pues si esta no se encuentra bien afectará en gran medida el desempeño.

Factores externos: Son todos aquellos componentes personales que inciden en el comportamiento del colaborador, estos se dan por aspectos familiares, personales, etc. (Chiavenato, 2011).

- Factores familiares y personales del empleado: son factores que muchas veces interceden en el comportamiento y estado de ánimo del trabajador.
- Factores ambientales o higiénico:

Estos factores se refieren al tipo de vida que lleva el colaborador, asimismo los factores físicos como el nivel de ruido en el que trabaja, la iluminación, la ventilación del lugar, la mala

alimentación y la poca comunicación interpersonal, estos aspectos desmotivan al personal generando un bajo desempeño.

2.2.14. Desempeño inadecuado.

Fernández (2010) considera que las empresas competitivas deben cada día realizar esfuerzos con la finalidad de convertir el potencial humano con un desempeño de excelencia. Por lo tanto, el desempeño laboral depende de varios factores trascendentales como:

- Aspectos tecnológicos (maquinarias, útiles de trabajo, herramientas)
- Procesos administrativos (normas y políticas de la organización, procesos)
- Aspectos culturales (costumbres, valores, forma de dirigir la organización). (p. 215)

De la misma línea, Fernández (2010) sigue señalando que también existe factores que dependen del empleado como los siguientes:

- **Conocimiento:** como colaborador deberá tener conocimiento de los orígenes de la empresa, su misión y visión, los planes y estrategias que se plantearon durante un periodo.
- **Habilidades:** esta hace referencia a la parte psicológica y mental fundamental para poder ejercer una ocupación en la empresa.
- **Personalidad:** hace referencia a la capacidad de percibir y actuar en el mundo (pensamientos, relaciones interrelaciones, emociones)
- **Compromiso:** es aquella obligación que el colaborador tiene con la empresa para cumplir los objetivos y misión de la misma. (p. 219)

2.2.15. Dimensiones del desempeño laboral.

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

- ✓ Iniciativa
- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Cooperación de los colaboradores

2.2.16. Definición de las dimensiones del desempeño laboral

Iniciativa:

Guerrero (2014). Menciona que la iniciativa es una de las cualidades más buscadas por las empresas a la hora de seleccionar a las futuras incorporaciones que van a cubrir los diferentes puesto vacantes en las mismas.

Así mismo, la iniciativa se define como la cualidad personal para anticiparse a los demás dialogando, actuando, resolviendo o tomando decisiones sin necesidad de recibir instrucciones de hacerlo.

Hoy en día todas las personas alardean de tener iniciativa; si probamos a preguntar a 10 personas que si tienen iniciativa van a contestar afirmativamente sin dudarlo. Eso sí, al preguntarles por qué se consideran con iniciativa la cosa cambia y suelen contestar con respuestas muy correctas y generales, que sinceramente a mí me dejan igual que antes de formular esta pregunta a los candidatos.

Trabajo en equipo:

Africano (2004) menciona que es importante tomar en cuenta, que la labor realizada por los trabajadores puede mejorar si se tiene contacto directo con los usuarios a quienes presta el servicio, o si pertenecen a un equipo de trabajo donde se pueda evaluar su calidad. Cuando los trabajadores se reúnen y satisfacen un conjunto de necesidades se produce una estructura que posee un sistema estable de interacciones dando origen a lo que se denomina equipo de trabajo.

Dentro de esta estructura se producen fenómenos y se desarrollan ciertos procesos, como la cohesión del equipo, la uniformidad de sus miembros, el surgimiento del liderazgo, patrones de comunicación, entre otros, aunque las acciones que desarrolla un equipo en gran medida descansan en el comportamiento de sus integrantes, lo que conduce a considerar que la naturaleza de los individuos impone condiciones que deben ser consideradas para un trabajo efectivo.

En síntesis, un equipo debe constituirse en la interrelación de una serie de elementos interconectados entre sí con sus propias historias, habilidades, emociones y compromisos. Un verdadero equipo trabaja con un fin en común, permite la confianza mutua, en colectividad se permite lograr propósitos y metas institucionales.

Cooperación de los colaboradores:

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

2.3 Marco bíblico filosófico

2.3.1. Cosmovisión bíblica.

Según Reyna y Valera (1960) mencionan en Primera de Pedro capítulo cuatro versículos diez “Cada uno, como lo indica la bendición que ha recibido, minístrelo a otras personas, como grandes administradores de la diversidad del esfuerzo de Dios” (p.1076). Es un privilegio ser parte de la creación de Dios, el simple hecho de ser creados a imagen y

semejanza, es una gran bendición, sobre todo dotados con dones y talentos para honrar a nuestra sociedad.

Asimismo, Reyna Valera (1960) mencionan que a través de la palabra de Dios menciona en primera carta al Corintio capítulo cuatro versículos uno y dos “entonces, tengamos hombres como siervos de Cristo y administradores de los misterios de Dios. Ahora, se requieren administradores, que cada uno sea encontrado fiel” (p.1004). Nos amonesta que somos personas con grandes compromisos en esta tierra, que estamos en su administración continuamente reflejando la amabilidad, la compasión y la participación con la familia y amigos en nuestro entorno.

Reyna Valera (1960) indica en Romanos capítulo doce versículos cinco y seis “Por lo tanto, nosotros, siendo muchos, somos un cuerpo en Cristo, y todos los individuos unos de otros. En este sentido, tener varias dotaciones, de acuerdo con el esfuerzo que se nos da, si es el de la predicación, use según la proporción de confianza” (p. 998). A lo largo de los años, el mundo de los negocios se convertirá de manera deliberada, cada posición o región será un aparato coordinado para que todo funcione en torno a los métodos.

2.3.2. Cosmovisión filosófica.

Elena de White nos aconseja que, para alcanzar el éxito, primero debemos contarle nuestros planes a Dios, después dejar que se cumplan de acuerdo a su voluntad.

De White (1940) aporta “Dios ha dotado a los hombres de dones: un entusiasmo donde comienzan los pensamientos, un corazón para ser el asiento de su honrada posición, afectos para transmitir como favores a otras personas, una voz interior para persuadir al pecado. Todos han recibido algo del educador, y cada uno debe hacer su parte para abordar los problemas de la obra de Dios” (p.74). El consejo que recibimos es que en nuestra

remuneración que se debe ganar debe ser de acuerdo al rendimiento y la disponibilidad de tiempo que brindamos al trabajo y la capacidad que tenemos para hacer crecer a la empresa.

De White (1909) menciona “El Señor quiere tener hombres entusiastas asociados con su carga, hombres calificados para poseer diferentes lugares de confianza en nuestras afiliaciones y organizaciones. Se trata de administradores bendecidos particularmente fundamentales, personas que combinan los estándares de verdad con cada intercambio comercial. Los responsables de las cuestiones presupuestarias no deberían aceptar diferentes obligaciones, compromisos que no podrían cumplir” (p.234). Toda persona debe ejercer sus funciones de manera adecuada tal y como se les indique, con la finalidad de obtener propósitos establecidos y realizar trabajos que en el futuro no obtengan inconvenientes y contratiempos

De White (1979) menciona “Los individuos que realmente sienten entusiasmo por la razón de Dios y están ansiosos por descubrir algo por su camino, descubrirán que es una especulación confiable y segura. Algunos tendrán cientos de veces tanto en esta vida como en el planeta para la vida eterna. Sea como fuere, no todas las personas obtendrán cientos de veces más en esta vida, ya que casi seguramente no sufrirán, en caso de que se les confíe en una tonelada, terminarán mayordomos descuidados” (p.246). Ya que la persona con conocimientos pertinentes de las cosas de Dios logrará sus objetivos y desarrollará sus labores de la manera correcta, asimismo tendrá respeto por los demás y será considerado como una persona responsable y competente.

2.4 Marco conceptual o términos

Clima laboral: es el lugar físico y humano en donde día a día se desarrolla el trabajo laboral. Asimismo, esto influye en la satisfacción de los trabajadores y en la productividad de la empresa.

Comunicación: es el medio en que se intercambia de información, por medio de una persona (emisor) siendo el que trasmite a otra persona (receptor) quien recibe el mensaje, a través de un canal produciendo una respuesta.

Motivación: son todos aquellos estímulos que hacen que una persona se mueva al momento de realizar actividades específicas y este perdura en ellas. Este término se identifica con la voluntad y el interés.

Destreza: es la habilidad o arte con la que se realiza una cosa, un trabajo o una acción específicos y se hace de manera precisa y agradable, es decir, lograr algo hábilmente incluirá hacerlo bien.

Productividad: Productividad puede ser simplemente el lograr, obtener más por menos. La productividad es un indicador que refleja qué tan bien se están utilizando los activos de una economía en la generación de productos o servicios.

Gerencial: Es un cargo que ocupa un director de una organización que tiene dentro de sus diversas funciones, organizar todos los activos a través del procedimiento de organización y representar a la empresa frente a terceros, la asociación de ejecutivos y el control para lograr los objetivos establecidos.

Desempeño laboral: es la actuación y el rendimiento que muestran los colaboradores al momento de realizar sus funciones y tareas de acuerdo a la exigencia del puesto que ocupa.

Factores de desempeño: Un grupo es una gran cantidad de personas que se clasifican correctamente para lograr un objetivo compartido, esperando que cada colega realice una progresión de diligencias libremente de hacer el deber total de los resultados del grupo.

Medio ambiente de trabajo: El lugar de trabajo significa lugares, locales o destinos, cerrados o al aire libre, donde los individuos presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faena y establecimientos, prestando poca atención a la división de la acción financiera; tal como otros tipos cooperativos de red de naturaleza beneficiosa o administrativa; o cualquier otra naturaleza, independientemente de si es abierta o privada.

Organización: es la forma como se dispone un sistema para lograr los resultados ideales. Es un entendimiento deliberado entre individuos para lograr alguna razón particular.

Entorno socio laboral: el entorno social comprende sus condiciones de vida y trabajo que ha contemplado.

CAPÍTULO III

DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

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

3.2. Alcance de la investigación

Su alcance es correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) “Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existen entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular”

Asimismo la investigación es de corte transversal, porque se aplica el instrumento una sola vez.

3.2. Enfoque de la investigación

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

Según Charaja (2011) esta investigación desarrolla el análisis utilizando herramientas estadísticas y procedimientos de medición cuántica.

3.4. Diseño de la investigación

Por otro lado, según los postulados teóricos de López, Quiroga, Gómez y Barrado (2012) el diseño es no experimental y de corte transversal, esto sucede cuando se presentan los resultados tal y como se encontró al momento de recoger la información.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014) un diseño no experimental es cuando las variables serán evaluadas conforme a lo estipulado por los autores, por lo que no se realizó ninguna modificación, siendo además de corte transversal, ya que las evaluaciones se realizaron en un solo periodo de estudio. Siendo así, el esquema del diseño se representa de la siguiente manera.

El diseño es el siguiente:

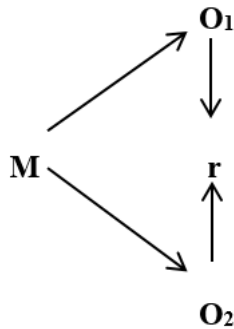


Figura 01: Diseño de la investigación

Fuente: Hernandez, (2014, p. 155)

Donde:

M: Colaboradores de la empresa

O₁: Calidad de vida en el trabajo

O₂: Desempeño laboral

r: Relación entre las variables

3.3. Hipótesis

3.3.1. Hipótesis general.

Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria RÍo Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

3.3.2. Hipótesis específicas.

- a) Existe una relación significativa entre el soporte Institucional para el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria RÍo Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.
- b) Existe una relación significativa entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria RÍo Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.
- c) Existe una relación significativa entre la Integración al puesto de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria RÍo Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.
- d) Existe una relación significativa entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria RÍo Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.
- e) Existe una relación significativa entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria RÍo Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.
- f) Existe una relación significativa entre el desarrollo Personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria RÍo Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.
- g) Existe una relación significativa entre la administración del tiempo libre y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria RÍo Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019

3.4. Población y muestra

3.4.1. Población.

La unidad de observación serán los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. Población que está compuesta por hombres y mujeres, que realizan sus labores en oficina y en obras civiles, que incluye diferentes grados de instrucción, estado civil, experiencia laboral entre otros. Siendo así un total de 70 personas.

3.4.2. Muestra.

La muestra es no probabilística y se tomó al 100%, de la población a la cual aplicaremos el cuestionario, siendo un total de 70 personas.

3.5 Operacionalización de las variables

Tabla 2

Operacionalización de las variables

TÍTULO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES PROPUESTOS
Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019	Calidad de vida en el trabajo	Soporte institucional para el trabajo	Procesos de trabajo
			Supervisión
			Apoyo de los superiores
			Reconocimiento institucional
		Seguridad en el trabajo	Autonomía
			Ingresos
			Insumos
			Derechos contractuales
		Integración al puesto de trabajo	Capacitación
			Pertinencia
			Motivación
		Satisfacción por el trabajo	Ambiente de trabajo
			Dedicación al trabajo
			Orgullo por la institución
			Participación
			Autorrealización
			Identificación con la institución
			Beneficios para otros

Desempeño laboral	Bienestar logrado a través del trabajo		Disfrute del trabajo
			Satisfacción con vivienda
			Salud y nutrición
	Desarrollo personal del trabajador		Logros
			Expectativas
			Seguridad personal
	Administración del tiempo libre		Planificación del tiempo libre
			Equilibrio entre trabajo y vida
	Iniciativa laboral		Iniciativa de crecimiento laboral
			Iniciativa propia laboral en ausencia del jefe
			Iniciativa en el proceso de atención
			Iniciativa en el proceso de post- servicio
			Iniciativa en mi imagen personal
			Iniciativa de entrenamiento profesional
			Trabajo en equipo
Realización de tareas eficientes en equipo			
Apoyo del jefe en la decisiones en grupo			
Cooperación con los colaboradores		Cordialidad y amabilidad con los compañeros	
		Cooperación con los compañeros	
		Comunicación eficaz con los compañeros de trabajo	
		Compartimiento de información útil	
			Facilitación de logro de resultados

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La recolección de los datos tuvo lugar en las oficinas y lugares de ejecución de las obras, se acudió en horario en el que no se interrumpió el desarrollo de las actividades.

El instrumento que se utilizó para medir la variable calidad de vida en el trabajo fue el CVT-GOHISALO creado y validado por González, Hidalgo, Salazar & Preciado (2010), dicho instrumento está estructurado por 7 dimensiones que fue diseñado con escala de likert con un total de 74 ítems. Esta variable se califica en una escala del 1 al 5, siendo el número 1 (totalmente en desacuerdo) y el número 5 (totalmente de acuerdo), las mismas que se utilizarán en este estudio facilitando el llenado del cuestionario y la interpretación de la información.

Por otra parte el instrumento utilizado para medir el desempeño laboral fue el DL que fue creado y validado por Guerrero (2014), dicho instrumento está estructurado por 3 dimensiones que fue diseñado con la escala de likert con un total de 14 ítems.

3.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Luego de haber encuestado y recolectado los datos, se procederá a evaluar cada uno de los cuestionarios aplicados tanto para compromiso laboral como también para desempeño laboral. Seguidamente se ingresó los datos al programa SPSS versión 20 con el objetivo de obtener datos estadísticos, los cuales nos permitirá hacer un mejor análisis de información e interpretación para una mejor descripción de cada ítem o variable.

Para la fiabilidad de los instrumentos se utilizó el Alfa de Crombach y para la contrastación de las hipótesis se utilizó el Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIONES

Después de haber realizado el levantamiento y procesado de los datos, en este capítulo presentamos los resultados de esta investigación.

4.1. Análisis de fiabilidad de instrumentos

Tabla 3

Análisis de fiabilidad del instrumento

Variable/ dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Calidad de vida en el trabajo	0,972	74
Desempeño laboral	0,896	14

En la tabla 3, se aprecian la fiabilidad del instrumento, el alfa de Cronbach del instrumento que mide la calidad de vida en el trabajo, tuvo un valor de 0,972, lo cual indica fiabilidad aceptable. Asimismo, el alfa de Cronbach del instrumento que mide desempeño laboral, tuvo un valor del 0.896, lo cual indica fiabilidad aceptable; es de fiabilidad aceptable porque está por encima de 0,75 (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

4.2. Análisis de las variables sociodemográficas

Tabla 4

Perfil sociodemográfico

		Frecuencia	Porcentaje
Género	Masculino	62	88,6%
	Femenino	8	11,4%
	Total	70	100,0%
Edad del encuestado	Menos de 22 años	14	20,0%
	22 - 27 años	13	18,6%
	28 - 33 años	10	14,3%
	34 - 39 años	17	24,3%

	40 - 45 años	14	20,0%
	46 - 51 años	2	2,9%
	Total	70	100,0%
Estado civil	Casado	26	37,1%
	Soltero	29	41,4%
	Divorciado	6	8,6%
	Conviviente	9	12,9%
	Total	70	100,0%
Religión	Católico	60	85,7%
	Protestante	10	14,3%
	Total	70	100,0%
Procedencia del encuestado	Costa	19	27,1%
	Sierra	16	22,9%
	Selva	35	50,0%
	Total	70	100,0%
Tiempo laborando en la empresa	Menos de un año	17	24,3%
	Más de un año	32	45,7%
	de 2 a 5 años	20	28,6%
	Más de 5 años	1	1,4%
	Total	70	100,0%

Por las características del rubro donde se desarrolla la empresa, es evidente que sus colaboradores sean en su mayoría del género masculino (88,6%). Asimismo, con respecto a la edad no existe alguna prioridad para ser contratado pues todas las edades tienen las mismas oportunidades. Sin embargo, existe una ligera ventaja en cuanto a estado civil del encuestado ya que en su mayoría son solteros (41.4%), igualmente con respecto a la religión un porcentaje mayoritario indican que son católicos (85,7%). También se les hizo la consulta a los encuestados sobre su procedencia un 50,0% indican que son de la región selva, finalmente, existe una política en la empresa para retener al personal ya que como se evidencia en la tabla un 45,7% tiene más de un año laborando en dicha institución.

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

Tabla 5

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

	Malo		Regular		Bueno	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
CVT	5	7,1%	51	72,9%	14	20,0%
SIT	13	18,6%	57	81,4%	0	0,0%
ST	10	14,3%	44	62,9%	16	22,9%
IPT	7	10,0%	50	71,4%	13	18,6%
SPT	4	5,7%	51	72,9%	15	21,4%
BLT	9	12,9%	42	60,0%	19	27,1%
DPT	5	7,1%	44	62,9%	21	30,0%
ATL	6	8,6%	43	61,4%	21	30,0%

Nota: CVT= Calidad de vida en el trabajo; SIT= Soporte institucional para el trabajo; ST= Seguridad en el trabajo; IPT= Integración al puesto de trabajo; SPT= Satisfacción por el trabajo; BLT= Bienestar logrado a través del trabajo; DPT= Desarrollo personal del trabajador; ATL= Administración del tiempo libre

En la tabla 5, se aprecian los resultados descriptivos sobre la percepción de la calidad de vida por parte de los colaboradores, en general los colaboradores consideran como regular a la calidad de vida (72,9%). En la dimensión soporte institucional para el trabajo el porcentaje más alto se concentra en la categoría regular con un 81,4%; mientras que la categoría mala tienen un porcentaje de 18,6%. Asimismo, se analiza la dimensión seguridad en el trabajo, la cual se observa que la categoría regular recibe los más altos porcentajes con un 62,9%; mientras que la categoría bueno recibe un porcentaje de 22,9% y la categoría malo un 14,3%. También se analiza la dimensión integración al puesto de trabajo, donde se puede apreciar que la categoría regular recibe un porcentaje de 71,4%, la categoría bueno un 18,6% y la categoría malo 10,0%. Por otro lado, se presentan los resultados de la dimensión satisfacción por el trabajo, en la cual se puede apreciar que el mayor porcentaje está en la categoría regular con un 72,9%, no obstante, el menor porcentaje recae en la categoría malo con un 5,7%. De la misma manera se aprecia los

resultados de la dimensión bienestar logrado a través del trabajo, se puede evidenciar que la categoría regular ha recibido el más alto porcentaje con un 60,0%, no obstante, la categoría mala tiene el más bajo porcentaje con un 12,9%. Finalmente, en las dimensiones desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre los más altos porcentajes se ubican en la categoría regular con un 62,9% y 61,4%.

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

Tabla 6

Análisis descriptivo del desempeño laboral y sus dimensiones

	Malo		Regular		Bueno	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%
DL	5	7,1%	48	68,6%	17	24,3%
IL	6	8,6%	44	62,9%	20	28,6%
TE	10	14,3%	40	57,1%	20	28,6%
CC	7	10,0%	43	61,4%	20	28,6%

Nota: DL= Desempeño laboral; IL= Iniciativa laboral; TE= Trabajo en equipo; CC= Cooperación de los colaboradores

En la tabla 6, se presenta el análisis descriptivo de la variable desempeño laboral y sus dimensiones, como se puede apreciar en la tabla el porcentaje más alto se ubica en la categoría regular con un 68,6%, entre tanto un porcentaje más bajo se ubica en la categoría malo con un 7,1%. En cuanto a la dimensión iniciativa laboral un 62,9% se ubica en la categoría regular y un 8,6% en la categoría malo. Asimismo, en la dimensión trabajo en equipo la categoría regular muestra el más alto porcentaje con un 57,1% y el más bajo porcentaje se ubica en la categoría mala con un 14,3%. Finalmente se analiza la dimensión cooperación de los colaboradores, la categoría regular recibe el más alto porcentaje con un 61,4%, mientras que la categoría mala ha recibido el más bajo porcentaje con un 10,0%.

De lo mencionado en el párrafo anterior se deduce que los colaboradores perciben que su desempeño no viene siendo lo óptimo, ya que tanto en la variable como en las dimensiones se observa que mencionan que es regular.

4.5. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad

Variable / Dimensiones	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida en el trabajo	,311	70	,000
Soporte institucional para el trabajo	,274	70	,000
Seguridad en el trabajo	,222	70	,000
Integración al puesto de trabajo	,264	70	,000
Satisfacción por el trabajo	,293	70	,000
Bienestar logrado a través del trabajo	,218	70	,000
Desarrollo personal del trabajador	,291	70	,000
Administración del tiempo libre	,286	70	,000
Desempeño laboral	,279	70	,000

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

En la variable calidad de vida en el trabajo se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión soporte institucional para el trabajo se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión seguridad en el trabajo se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión integración al puesto de trabajo

se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión satisfacción por el trabajo se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión bienestar logrado a través del trabajo se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión desarrollo personal del trabajador se obtuvo un p-valor de 0,000; para la dimensión administración del tiempo libre se obtuvo un p-valor de 0,000.

Asimismo, se realizó la prueba de normalidad de la variable desempeño laboral la cual se obtuvo un p-valor de 0,000,

En función a la información redactada en los párrafos anteriores permite determinar que la investigación presenta una distribución no paramétrica tanto en sus dimensiones, así como también en sus dimensiones, por lo tanto, se procedió a utilizar la prueba no paramétrica denominado coeficiente de Rho Spearman.

4.6. Relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019

H₀: No existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

H₁: Existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

Regla de decisión

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

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

Tabla 8

Análisis de correlación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral.

Calidad de vida en el trabajo	Desempeño laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,623	0,000	70

En la tabla 8, presentamos los resultados inferenciales de la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019, después de haber procesado los datos en el software estadístico SPSS versión 26, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho Spearman positiva media considerable de 0,623, asimismo se obtuvo un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$), este resultado nos permite acertar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019, y rechazar la hipótesis nula. Si se implementan actividades para mejorar la calidad de vida en el trabajo el desempeño laboral mejorará de manera proporcional.

4.7. Soporte institucional para el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019

H₀: No existe relación significativa entre el soporte institucional para el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

H1: Existe relación significativa entre el soporte institucional para el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

Regla de decisión

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

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

Tabla 9.

Análisis de correlación el soporte institucional para el trabajo y el desempeño laboral.

Soporte institucional para el trabajo	Desempeño laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,533	0,000	70

En la tabla 9, se evidencian los resultados de la dimensión soporte institucional para el trabajo y el desempeño laboral, es importante mencionar que el soporte que brinda la institución al colaborador es un método fundamental para asegurar o tener un mejor rendimiento en los colaboradores. Los resultados que se presentan, se puede apreciar que existe una correlación Rho Spearman positiva media considerable de 0,533, asimismo se muestra un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$). Estos resultados nos permiten acertar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre el soporte institucional para el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C., y rechazar la hipótesis nula. Si se implementan actividades para mejorar. Si se implementan actividades para mejorar el soporte institucional para el trabajo el desempeño laboral mejorará de manera proporcional.

4.8. Seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019

H₀: No existe relación significativa entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

H₁: Existe relación significativa entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

Regla de decisión

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

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

Tabla 10.

Análisis de correlación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral.

Seguridad en el trabajo	Desempeño laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,628	0,010	70

En la tabla 10, presentamos los resultados inferenciales de la dimensión seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019. Después de haber procesado los datos se obtuvo como resultado que existe una correlación Rho Spearman positiva media considerable de 0,628; asimismo se muestra un p valor igual a 0,010 (p-valor $> 0,05$). Estos resultados nos

permiten acertar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C., y rechazar la hipótesis nula. Si se implementan actividades para mejorar la seguridad en el trabajo el desempeño laboral mejorará de manera proporcional.

4.9. Integración al puesto de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019

H₀: No existe relación significativa entre la integración al puesto de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

H₁: Existe relación significativa entre la integración al puesto de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

Regla de decisión

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

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

Tabla 11.

Análisis de correlación entre la integración al puesto de trabajo y el desempeño laboral

Integración al puesto de trabajo	Desempeño laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,661	0,000	70

En la tabla 11, presentamos los resultados obtenidos al relacionar la dimensión integración al puesto de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019. En la tabla se muestra la correlación Rho Spearman media considerable de 0,661; asimismo se muestra un p valor igual a 0,000 (p-valor > 0.05). Estos resultados nos permiten acertar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la integración al puesto de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C., y rechazar la hipótesis nula. Si se implementan actividades para mejorar la integración al puesto de trabajo el desempeño laboral de los colaboradores mejorará de manera proporcional.

4.10. Satisfacción por el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019

H₀: No existe relación significativa entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

H₁: Existe relación significativa entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

Regla de decisión

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

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

Tabla 12.

Análisis de correlación entre la satisfacción trabajo y el desempeño laboral.

Satisfacción por el trabajo	Desempeño laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	0,542	0,000	70

En la tabla 12, se presenta los resultados obtenidos al relacionar la dimensión satisfacción por el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019. En la tabla se muestra la correlación Rho Spearman media considerable de 0,542; asimismo se muestra un p valor igual a 0,000 (p-valor > 0.05). Estos resultados nos permiten acertar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C., y rechazar la hipótesis nula. Si se realizan actividades para mejorar la satisfacción por el trabajo se mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de manera proporcional.

4.11. Bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019

H₀: No existe relación significativa entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

H₁: Existe relación significativa el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

Regla de decisión

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

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

Tabla 13.

Análisis de correlación entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral.

<i>Bienestar logrado a través del trabajo</i>	<i>Desempeño laboral</i>		
	<i>Rho Spearman</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
	<i>0,608</i>	<i>0,000</i>	<i>70</i>

En la tabla 13, se presenta los resultados obtenidos al relacionar la dimensión bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019. En la tabla se muestra la correlación Rho Spearman media considerable de 0,608; asimismo se muestra un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$). Estos resultados nos permiten acertar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. y rechazar la hipótesis nula. Es decir, si se implementan actividades para mejorar el bienestar logrado por medio del trabajo en los colaboradores esto se reflejará en el desempeño laboral de manera proporcional.

4.12. Desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019

H₀: No existe relación significativa entre el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

H₁: Existe relación significativa el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

Regla de decisión

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

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

Tabla 14.

Análisis de correlación entre el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral.

<i>Desarrollo personal del trabajador</i>	<i>Desempeño laboral</i>		
	<i>Rho Spearman</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
	<i>0,613</i>	<i>0,000</i>	<i>70</i>

En la tabla 14, se presenta los resultados obtenidos al relacionar la dimensión desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019. En la tabla se muestra la

correlación Rho Spearman media considerable de 0,613; asimismo se muestra un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$). Estos resultados nos permiten aceptar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. y rechazar la hipótesis nula. Es decir, si se implementan actividades para lograr el desarrollo personal del trabajador el desempeño laboral mejorará de manera proporcional.

4.13. Administración del tiempo libre y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019

H_0 : No existe relación significativa entre la administración del tiempo libre y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

H_1 : Existe relación significativa la administración del tiempo libre y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019.

Regla de decisión

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

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

Tabla 15.

Análisis de correlación entre la administración del tiempo libre y el desempeño laboral.

<i>Administración del tiempo libre</i>	<i>Desempeño laboral</i>		
	<i>Rho Spearman</i>	<i>p-valor</i>	<i>N</i>
	0,543	0,000	70

En la tabla 15, se presenta los resultados obtenidos al relacionar la dimensión administración del tiempo libre y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019. En la tabla se muestra la correlación Rho Spearman media considerable de 0,543; asimismo se muestra un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$). Estos resultados nos permiten aceptar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la administración del tiempo libre y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. y rechazar la hipótesis nula. Es decir, que si se implementan actividades para ayudar a los colaboradores a administrar su tiempo libre el desempeño laboral aumentará de manera proporcional.

4.14. Discusiones

Esta investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019; a fin de lograr los objetivos se hizo el uso de los instrumentos ya mencionados en el apartado tres de este documento; en relación a los resultados obtenidos de esta investigación llegamos a la conclusión: coeficiente de correlación Rho Spearman positiva media considerable de 0,623, asimismo se obtuvo un p valor

igual a 0,000 (p -valor > 0.05), este resultado nos permite acertar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019. Si se implementan actividades para mejorar la calidad de vida en el trabajo el desempeño laboral mejorará de manera proporcional; en ese mismo sentido Oblitas (2017), en su trabajo de investigación titulado: Situación actual del desempeño laboral en una empresa constructora caso Pertinax SRL; que se planteó como objetivo la descripción de la situación actual en la que se encuentra el desempeño de los trabajadores de la mencionada constructora, se llegó a la conclusión que en su mayoría se tiene un desempeño aceptable; la calidad de vida en el trabajo implica dotar a los colaboradores de un clima laboral aceptable y que este también influya en el buen desempeño de los colaboradores como lo demuestran Estela y Puyo (2017), en su trabajo de investigación titulado: Relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores del área administrativa en las empresas constructoras del distrito de Tarapoto, 2017; cuyo objetivo fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral; se llegó a la conclusión que existe relación significativa ($Rho = .403^{**}$; $p < .000$) entre clima organizacional y desempeño laboral, esto indica que existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en las empresas constructoras.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

En la presente investigación llegamos a las siguientes conclusiones de acuerdo a los objetivos planteados:

Respecto al objetivo general determinar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019, se concluye que después de haber procesado los datos en el software estadístico SPSS versión 26, un coeficiente de correlación Rho Spearman es positiva media considerable de 0,623, asimismo se obtuvo un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$), este resultado nos permite acertar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019, y rechazar la hipótesis nula. Si se implementan actividades para mejorar la calidad de vida en el trabajo el desempeño laboral mejorará de manera proporcional.

Respecto al objetivo específico uno: determinar la relación que existe entre el soporte institucional para el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019; se llegó a la conclusión que existe una correlación Rho Spearman es positiva media considerable de 0,533, asimismo se muestra un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$). Estos resultados nos permiten acertar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre el soporte institucional para el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C., y rechazar la hipótesis nula. Si se implementan actividades para mejorar. Si

se implementan actividades para mejorar el soporte institucional para el trabajo el desempeño laboral mejorará de manera proporcional.

Respecto al objetivo específico dos: determinar la relación que existe entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019; se llegó a la conclusión, después de haber procesado los datos, se obtuvo como resultado que existe una correlación Rho Spearman es positiva media considerable de 0,628; asimismo se muestra un p valor igual a 0,010 (p -valor > 0.05). Estos resultados nos permiten acertar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C., y rechazar la hipótesis nula. Si se implementan actividades para mejorar la seguridad en el trabajo el desempeño laboral mejorará de manera proporcional.

Respecto al objetivo específico tres: determinar la relación que existe entre la integración al puesto de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019 se llegó a la conclusión que la correlación Rho Spearman es media considerable de 0,661; asimismo se muestra un p valor igual a 0,000 (p -valor > 0.05). Estos resultados nos permiten acertar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la integración al puesto de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C., y rechazar la hipótesis nula. Si se implementan actividades para mejorar la integración al puesto de trabajo el desempeño laboral de los colaboradores mejorará de manera proporcional.

Respecto al objetivo específico cuatro: determinar la relación que existe entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río

Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019, se llegó a la conclusión que la correlación Rho Spearman es media considerable de 0,542; asimismo se muestra un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$). Estos resultados nos permiten acertar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la satisfacción por el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C., y rechazar la hipótesis nula. Si se realizan actividades para mejorar la satisfacción por el trabajo se mejorará el desempeño laboral de los colaboradores de manera proporcional.

Respecto al objetivo específico cinco: determinar la relación que existe entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019; se llegó a la conclusión que la correlación Rho Spearman es media considerable de 0,608; asimismo se muestra un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$). Estos resultados nos permiten acertar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. y rechazar la hipótesis nula. Es decir, si se implementan actividades para mejorar el bienestar logrado por medio del trabajo en los colaboradores esto se reflejará en el desempeño laboral de manera proporcional.

Respecto al objetivo específico seis: determinar la relación que existe entre el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019, se concluyó que la correlación Rho Spearman es media considerable de 0,613; asimismo se muestra un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$). Estos resultados nos permiten aceptar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral

de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. y rechazar la hipótesis nula. Es decir, si se implementan actividades para lograr el desarrollo personal del trabajador el desempeño laboral mejorará de manera proporcional.

Finalmente, respecto al objetivo específico siete: determinar la relación que existe entre la administración del tiempo libre y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019, se llegó a la conclusión que la correlación Rho Spearman es media considerable de 0,543; asimismo se muestra un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} > 0.05$). Estos resultados nos permiten aceptar la hipótesis alterna, es decir existe relación significativa entre la administración del tiempo libre y el desempeño laboral de los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. y rechazar la hipótesis nula. Es decir, que si se implementan actividades para ayudar a los colaboradores a administrar su tiempo libre el desempeño laboral aumentará de manera proporcional

5.2. Recomendaciones

De acuerdo a los resultados obtenidos hacemos llegar las siguientes recomendaciones:

1. A los directivos de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. implementar actividades como mejorar los entornos físicos de trabajo, propiciar las relaciones interpersonales, reconocimientos por el trabajo bien desarrollado, propiciar el desarrollo de los colaboradores entre otros, estas actividades mejorarán la calidad de vida en el trabajo y a su vez aumentarán el desempeño laboral de manera proporcional.
2. Dar facilidades a los colaboradores para que estos sientan que hay un soporte en el desarrollo de sus actividades, desarrollar actividades para mejorar la seguridad en el desarrollo del trabajo, capacitar a los colaboradores para desarrollar su integración al puesto de trabajo, buscar con el desarrollo de actividades para el incremento de la

satisfacción por el trabajo; al desarrollar todas estas actividades se mejorará el desempeño laboral de manera proporcional.

3. Realizar capacitaciones para el desarrollo del trabajo o actualizar los conocimientos de los colaboradores esto propiciará el desarrollo del colaborador y se verá reflejado en su desempeño laboral.
4. Capacitar en cuanto a la administración del tiempo, esto dará como resultado mejor desempeño laboral.
5. A otros investigadores, correlacionar estas variables con otras con las cuales tengan incidencia.

Referencias

- Agulló, E., & Ovejero, A. (2001). Trabajo, individuo y sociedad: perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo. Madrid: Pirámide.
- Alles, M. (2004). Desempeño por competencias: Evaluación de 360°. (1° ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica S.A.
- Alles, M. A. (2005). Desempeño por competencias: Evaluación de 360° (Segunda ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alvarado, M. M. (2017). Desempeño laboral en un grupo de trabajadores cuyo peso se encuentra dentro de los parámetros de peso normal y un grupo de trabajadores que manifiestan sobrepeso en una Institución Pública de la ciudad de Guatemala. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango, Guatemala.
- Alves, D., Cirera, Y., & Carlos, A. (2013). Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo. *Invenio*, vol. 16(núm. 30), pp. 145-163.
- Bernuy, G. (2018). Calidad de vida relacionada a la salud y factores de riesgo psicosociales en trabajadores de una empresa constructora, Perú 2016. Tesis de maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia, Lima, Perú.
- Chandramohan, A. (2008). Human Resource Management. Delhi, India: APH Publishing Corporation.
- Chiavenato, I. (2009). Administrador de recursos humanos (8va ed.). México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2011). Administración de Recursos Humanos. México: McGraw-Hill.
- De White, E. (1909). Testimonios para la iglesia -T7. Florida, USA: Gema Editores.
- De White, E. (1940). Administración eficaz. Florida, USA: Asociación casa Editora Sudamericana.

- De White, E. (1979). Consejos sobre mayordomía cristiana. Florida, USA: Asociación Casa Editora Sudamericana.
- Duro, A. (2014). Psicología de la calidad de vida laboral. Madrid: Pirámide.
- El Comercio. (20 de agosto de 2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. (J. Zumaeta, Editor) Obtenido de Redacción EC: <https://elcomercio.pe/economia/personal/86-peruanos-renunciaria-mal-clima-laboral-noticia-548835>
- Fernández, V. (2010). Dirección de recursos humanos. Madrid: Prentice-Hall.
- Fierro, C. L. (2018). Calidad de vida laboral y su relación con aspectos socio-laborales en una empresa de servicios mecanizados del sector industrial. Chile: Universidad de Concepción.
- Flores, N. (2008). Calidad de vida laboral en empleo protegido: evaluación de la salud y de los riesgos psicosociales. España: Consejo Económico y Social.
- Flórez, J. (2010). El comportamiento humano de las organizaciones. Lima : Universidad del Pacífico.
- García, M., Murillo, G., & González, C. H. (2010). Los macro-procesos: un nuevo enfoque al estudio de la gestión humana. Cali, Colombia: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Goicochea, L. Y. (2016). El estrés laboral y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa de calzados Kiara del Distrito El Porvenir -Año 2016. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Trujillo-Perú.

- González, R. (27 de abril de 2013). Factores que atentan contra la calidad de vida laboral. Obtenido de El Heraldó: <https://www.elheraldo.co/noticias/salud/factores-que-atentan-contra-la-calidad-de-vida-laboral-108342>
- Hernández, J. L. (2011). El liderazgo ocupacional. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. d. (2014). Metodología de la Investigación (6 ta ed.). México DF: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- López, I. (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Maristany, J. (2007). Administración de Recursos Humanos (2° ed.). México: Pearson educación S.A.
- Mercado, L. M. (2012). Calidad de Vida Laboral: Clima laboral, filosofía institucional y líder: Importancia de medir la interacción social en la organización. Madrid, España: Académica Española.
- Mondy, W. (2010). Administración de recursos humanos (Decimoprimerá ed.). México: Pearson Educación.
- Morales, A. (2009). Capital Humano, hacia un sistema de gestión en la empresa cubana. La Habana, Cuba: Editora Política.
- Navarro, F. J., & Yajahuanca, N. L. (2017). Satisfacción y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa suministros del oriente S.R.L de Tarapoto, 2017. Tesis de pregrado, Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú.
- Patlán, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo. México: El Manuel Moderno S.A.

- Peña, R. D., Viamonte, V., & Zegarra, S. E. (2017). Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017. Tesis de maestría, Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.
- Rabanal, J. A. (2017). El clima laboral y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Rimach y Sánchez Negocios S.R.L, de la ciudad de Tarapoto, periodo 2016. Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo, Tarapoto - Perú.
- Reyna, C., & Valera, C. (1960). La Biblia, que es, los sacros libros del Viejo y Nuevo Testamento. Buenos Aires, Argentina: Asociación Casa Editora Sudamérica.
- Rubio, P. (2008). Introducción a la gestión empresarial. Fundamentos teóricos y aplicaciones prácticas. Madrid, España: Instituto Europeo de Gestión.
- Sailema, C. (2018). El estrés laboral y el desempeño laboral en el área administrativa de la empresa Alvarado Ortiz Constructores Cia. Ltda. en la ciudad de Ambato, de la provincia de Tungurahua. Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador.
- Segurado, A., & Agulló, E. (28 de mayo de 2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social. *Psicothema*, 14(4), 828-836.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas (Sexta ed.). México, D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.

Anexos

Anexo 01 Matriz de consistencia

Anexo 02 Instrumento

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

I. INFORMACIÓN DEMOGRÁFICA

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

1. Género:

Masculino (1)

Femenino (2)

2. Edad del encuestado

Menos de 22 años (1)

22 – 27 años (2)

28 – 33 años (3)

34 – 39 años (4)

40 – a más (5)

3. Estado civil

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

4. Procedencia del encuestado

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

6. Tiempo laborando en la empresa

Menos de un año (1)

Más de un año (2)

De 2 a 5 años (3)

Más de 5 años (4)

II. INFORMACIÓN SOBRE LAS VARIABLES DE INVESTIGACIÓN:

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

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

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

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

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

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

Desempeño laboral
Iniciativa laboral

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

Anexo 03 Carta de Autorización



Tarapoto, 04 de diciembre de 2020.

Señores
MAPFRE PERU
Compañía de Seguros y Reaseguros
Ciudad.-

Att.: Sr. Julian Vidal
Director Grandes Cuentas

Ref.: Póliza CAR N° 2301910103071
Asegurado: CONSTRUCTORA INMOBILIARIA RIO HUALLAGA SAC

Estimados señores:

De acuerdo a las conversaciones sostenidas, mucho agradeceremos prorrogar las coberturas de la póliza de la referencia N° 2301910103071, desde el 26 de noviembre de 2020 hasta el 25 de febrero de 2021.

Al respecto, les informamos que a la fecha no tenemos siniestros reportados ni por reportar.

Quedamos a su disposición.

Atentamente,

Constructora Inmobiliaria Rio Huallaga S.A.C.
RUC: 2045273291

Abner Guzmán Tejada
GERENTE GENERAL

Abner Guzmán Tejada
Gerente General
DNI: 45980227

Anexo 04 Matriz instrumental

TÍTULO	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES PROPUESTOS
Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los colaboradores de la Constructora Inmobiliaria Río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019	Calidad de vida en el trabajo	Soporte Institucional para el trabajo	Procesos de trabajo
			Supervisión
			Apoyo de los superiores
			Reconocimiento Institucional
		Seguridad en el trabajo	Autonomía
			Ingresos
			Insumos
		Integración al puesto de trabajo	Derechos contractuales
			Capacitación
		Satisfacción por el trabajo	Pertinencia
	Motivación		
	Ambiente de trabajo		
	Dedicación al trabajo		
	Bienestar logrado a través del trabajo	Orgullo por la institución	Participación
			Autorrealización
		Identificación con la institución	Beneficios para otros
			Disfrute del trabajo
			Satisfacción con vivienda
			Salud y nutrición
	Desarrollo Personal del trabajador	Logros	
Expectativas			
Administración del tiempo libre	Seguridad personal		
	Planificación del tiempo libre		
Desempeño laboral	Iniciativa laboral	Equilibrio entre trabajo y vida	
		Iniciativa de crecimiento laboral	
		Iniciativa propia laboral en ausencia del jefe	
		Iniciativa en el proceso de atención	
		Iniciativa en el proceso de post-servicio	
		Iniciativa en mi imagen personal	
		Iniciativa de entrenamiento profesional	
Fomenta trabajo en equipo			

Trabajo en equipo	Realización de tareas eficientes en equipo
	Apoyo del jefe en la decisiones en grupo
Cooperación con los colaboradores	Cordialidad y amabilidad con los compañeros
	Cooperación con los compañeros
	Comunicación eficaz con los compañeros de trabajo
	Compartimiento de información útil
	Facilitación de logro de resultados

Anexo 05. Juicio de expertos

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

Los presentes instrumentos tienen como finalidad medir la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral y serán utilizados en la investigación CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA COSNTRUCTORA INMOBILIARIA RIO HUALLAGA S.A.C. DE LA CIUDAD DE TARAPOTO, AÑO 2019.

Instrucciones

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

Juez N°: 01

Fecha actual: 21 de agosto del 2020

Nombres y Apellidos del Juez: Mtro. Regner Nicolás Castillo Salazar

Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo

Años de experiencia profesional o científica: 15 años


Mtro. Regner Nicolás Castillo Salazar

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

Los presentes instrumentos tienen como finalidad medir la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral y serán utilizados en la investigación CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA COSNTRUCTORA INMOBILIARIA RIO HUALLAGA S.A.C. DE LA CIUDAD DE TARAPOTO, AÑO 2019.

Instrucciones

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

Juez N°: 01

Fecha actual: 22 de agosto del 2020

Nombres y Apellidos del Juez: Mtro. Richard Foster Horna Rodríguez

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 14 años



INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO

(JUICIO DE EXPERTOS)

Los presentes instrumentos tienen como finalidad medir la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral y serán utilizados en la investigación CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA COSNTRUCTORA INMOBILIARIA RIO HUALLAGA S.A.C. DE LA CIUDAD DE TARAPOTO, AÑO 2019.

Instrucciones

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


Juez N°: 03

Fecha actual: 25 de agosto del 2020

Nombres y Apellidos del Juez: Mtro. Rafael Soto Arévalo

Institución donde labora: Universidad Peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 7 años



MGP. Rafael Soto Arévalo
LIC. ADMINISTRACIÓN
CLAD N° 1704