

Alvaro, Martha y Daniela Chachapoyas, Medrano y ...

Articulo de tesis - Calidad de vida laboral y satisfacción con la vida como predictores del desempeñ

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:357014741

Fecha de entrega

24 may 2024, 12:16 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

23 abr 2025, 12:21 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Articulo de tesis - Calidad de vida laboral y satisfacción con la vida como predictores del desem....docx

Tamaño de archivo

107.8 KB

14 Páginas

5848 Palabras

33.487 Caracteres

16% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Small Matches (less than 12 words)

Exclusions

- 1 Excluded Match

Top Sources

- 12%  Internet sources
- 4%  Publications
- 10%  Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

Top Sources

- 12% Internet sources
- 4% Publications
- 10% Submitted works (Student Papers)

Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	Internet	repositorio.upeu.edu.pe:8080	3%
2	Internet	hdl.handle.net	2%
3	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	1%
4	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	<1%
5	Internet	idoc.pub	<1%
6	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
7	Internet	tesis.pucp.edu.pe	<1%
8	Submitted works	Universidad Marcelino Champagnat on 2022-12-02	<1%
9	Submitted works	Universidad San Ignacio de Loyola on 2022-04-22	<1%
10	Internet	www.frontiersin.org	<1%
11	Internet	repositorioacademico.upc.edu.pe	<1%

12	Submitted works	Universidad Nacional de Tumbes on 2023-08-24	<1%
13	Internet	ir.lib.uwo.ca	<1%
14	Internet	www.medwave.cl	<1%
15	Publication	Samuel Chavez-Fernandez, Yeniffer M. Haro-Rodriguez, Lucero G. Machaca-Calcin...	<1%
16	Submitted works	Universidad Anahuac México Sur on 2023-09-11	<1%
17	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2024-02-19	<1%
18	Submitted works	Universidad Manuela Beltrán on 2023-05-09	<1%
19	Internet	repositorio.ucsp.edu.pe	<1%
20	Publication	Castro Marquina, Laura Daiana Wong Murga, Angey Estela Anchante Guimareas...	<1%
21	Submitted works	National University College - Online on 2024-02-20	<1%
22	Submitted works	Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2023-08-25	<1%
23	Publication	Rivera Nieves, Emanuel. "El efecto de la Responsabilidad Social Corporativa, las cr...	<1%
24	Submitted works	Universidad Cesar Vallejo on 2020-11-21	<1%
25	Submitted works	Universidad Tecnologica del Peru on 2023-12-13	<1%

26	Submitted works	Universidad del Norte, Colombia on 2020-05-31	<1%
27	Submitted works	Universitat Internacional de Catalunya on 2024-05-13	<1%
28	Internet	repositori.uji.es	<1%
29	Internet	www.bolivarium.dsm.usb.ve	<1%
30	Internet	www.coursehero.com	<1%
31	Internet	www.scielo.cl	<1%

Calidad de vida laboral y satisfacción con la vida como predictores del desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima Sur 2022

Chachapoyas W. Álvaro, Medrano A. Martha, Medrano A. Daniela

Resumen

Antecedentes: En la literatura reciente la calidad de vida laboral y la satisfacción con la vida han emergido como predictores cruciales del desempeño laboral. La interacción entre estas dos variables es vista como central en la mejora del bienestar y la eficiencia en el trabajo. Estudios previos sugieren que una alta calidad de vida laboral y una satisfacción con la vida significativa se correlacionan con mayores niveles de rendimiento laboral, menos rotación de personal, y mejor salud física y mental de los empleados. **Objetivo:** Evaluar la influencia de la calidad de vida laboral y satisfacción con la vida en el desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada en Lima Sur durante el año 2022. **Métodos:** Se utilizó un diseño no experimental de corte transversal de tipo explicativo con un sistema de ecuaciones estructurales para analizar datos de 311 participantes de edades entre los 18 y 53 años ($M=26.89$, $DE=7.69$). Las variables se midieron utilizando la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo, la escala de Satisfacción con la Vida y la escala de Desempeño Individual. **Resultados:** Se mostraron correlaciones positivas altas y significativas entre calidad de vida laboral y desempeño laboral ($r = 0.43$, $p < 0.01$), satisfacción con la vida y desempeño laboral ($r = 0.43$, $p < 0.01$), y calidad de vida laboral y satisfacción con la vida ($r = 0.40$, $p < 0.01$). El modelo estructural confirmó las hipótesis planteadas, demostrando una influencia significativa de la calidad de vida laboral y la satisfacción con la vida sobre el desempeño laboral. **Conclusiones:** Este estudio subraya la importancia de la calidad de vida laboral y la satisfacción con la vida como predictores del desempeño laboral. Un entorno laboral que fomente la seguridad, el apoyo institucional adecuado y oportunidades de desarrollo personal y profesional puede mejorar no sólo el desempeño laboral, sino también el bienestar general de los empleados. Estos hallazgos respaldan la implementación de políticas organizacionales enfocadas en mejorar estos aspectos para lograr una mayor eficacia organizacional y satisfacción laboral a largo plazo.

Introducción

En la investigación actual sobre comportamiento organizacional y psicología laboral, se ha destacado la relevancia de la calidad de vida laboral y la satisfacción con la vida como predictores fundamentales del desempeño laboral (Bernaes-Turpo et al., 2022; Morales-García et al., 2024; Sirgy et al., 2001; Van Laar et al., 2007). La interacción entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con la vida personal ha emergido como un eje central en el campo de la psicología laboral y el comportamiento organizacional, impulsando una profunda investigación sobre su influencia en el desempeño laboral. Este interés creciente se justifica por la necesidad de las organizaciones de fomentar un ambiente donde el bienestar de los empleados y la eficiencia operativa se potencien mutuamente. La calidad de vida laboral, definida como la percepción del empleado acerca de su entorno laboral, seguridad del trabajo, condiciones laborales, y las interacciones interpersonales, ha demostrado tener un impacto significativo en aspectos como la salud física y mental, el compromiso laboral y la rotación de personal (Krekel et al., 2019; Sirgy et al., 2001; Van Laar et al., 2007). Por otro lado, la satisfacción con

la vida, un constructo que evalúa la felicidad general del individuo, se ha correlacionado positivamente con un mejor rendimiento laboral, evidenciando que empleados contentos son más energéticos, creativos y proactivos en sus tareas (Diener et al., 1985; Judge et al., 2001). Estos dos factores son identificados como predictores clave de la productividad y eficiencia en el trabajo (Erdogan et al., 2012; Wright & Cropanzano, 2004). Además, se ha observado que la calidad de vida laboral y la satisfacción con la vida son determinantes fundamentales para el desarrollo de políticas organizacionales que no solo buscan mejorar el rendimiento laboral sino también el bienestar general de los empleados. Este enfoque holístico es ahora una tendencia predominante en la gestión de recursos humanos, reconociendo que el bienestar emocional y psicológico de los trabajadores es crucial para el éxito organizacional a largo plazo (Donald et al., 2005). Se ha encontrado que una mayor calidad de vida laboral y satisfacción con la vida reducen el agotamiento laboral y, por ende, mejoran el rendimiento laboral, lo que subraya la importancia de gestionar eficazmente las demandas del trabajo para mantener o mejorar la satisfacción y el desempeño laboral (Bernaes-Turpo et al., 2022; Morales-García et al., 2024).

La satisfacción de los empleados con sus condiciones laborales influye directamente en su eficacia, salud y bienestar general. La calidad de vida laboral abarca múltiples aspectos como la seguridad del empleo, las condiciones ambientales, y las oportunidades de desarrollo personal y profesional, cada uno de los cuales tiene un impacto significativo en la productividad y la moral del empleado (Campbell, 1990; Landy, 2013; Sirgy et al., 2001). Así, una alta calidad de vida laboral mejora no solo la satisfacción y la motivación entre los empleados, sino que también se correlaciona positivamente con un mejor desempeño laboral. En estudios específicos, se ha encontrado que las dimensiones variadas de la calidad de vida laboral están vinculadas positivamente con la lealtad organizacional y el desempeño laboral, especialmente en sectores como la enseñanza y la enfermería (Al-Dossary, 2022; Ramawickrama et al., 2018). Sin embargo, el vínculo entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, no es garantizado, pues, factores contextuales y organizacionales, incluyendo el apoyo percibido de la organización, la equidad en el trabajo, y las oportunidades de desarrollo profesional, desempeñan roles críticos en esta relación (Rhoades & Eisenberger, 2002). Asimismo, los factores demográficos y organizativos pueden influir entre la calidad de vida y desempeño laboral (Kalhor et al., 2018). En suma, mejorar la calidad de vida laboral puede reducir la rotación de empleados, aumentar la motivación, y mejorar el compromiso organizacional, lo cual se refleja directamente en el desempeño laboral. Políticas como la flexibilidad de horarios, el apoyo en el lugar de trabajo, y las oportunidades de capacitación han demostrado ser efectivas para incrementar la retención de empleados y mejorar su desempeño laboral, subrayando la importancia de considerar los aspectos emocionales y psicológicos del ambiente de trabajo en la evaluación del desempeño laboral (Danna & Griffin, 1999; Harter et al., 2002; Koeber et al., 2001).

La relación entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral ha cobrado relevancia en la gestión organizacional, evidenciando conexiones significativas que afectan tanto las prácticas organizacionales como el bienestar de los empleados. Durante el confinamiento por COVID-19 se observó que, aunque los estresores laborales inducidos por la pandemia no afectaron de manera significativa el rendimiento laboral,

sí influyeron en los niveles de angustia de los trabajadores, lo que potencialmente impacta su satisfacción con la vida y, consecuentemente, su bienestar general del empleado (Kumar et al., 2021). Además, estudios específicos en sectores como el de la salud destacan la importancia de un equilibrio entre la vida personal y laboral, demostrando que la satisfacción laboral puede mediar la relación entre este balance y el desempeño laboral (Reena et al., 2024)

El bienestar psicológico, incluida la satisfacción con la vida, se revela como un componente crucial que no sólo afecta la salud mental y física, sino también la productividad y la eficacia organizacional (Diener et al., 1999; Judge & Bono, 2001).

La satisfacción con la vida evalúa los aspectos cognitivos que las personas hacen sobre su vida en su conjunto, lo que influye en numerosos resultados positivos en el lugar de trabajo, tales como mayor compromiso, menor rotación y reducción del absentismo (Judge & Bono, 2001; Lyubomirsky et al., 2005).

En cuanto al desempeño laboral, no solo refleja las capacidades individuales, sino que también está significativamente influenciado por factores psicológicos y contextuales (Campbell, 1990). La relación bidireccional entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral, donde un mayor desempeño puede a su vez mejorar la satisfacción con la vida, y viceversa, subrayando cómo las percepciones personales pueden influir en la motivación y eficiencia en las tareas laborales (Erdogan et al., 2012; Wright & Cropanzano, 2004). Finalmente, investigaciones en pequeñas y medianas empresas, muestran que comportamientos supervisorios que apoyan la vida familiar pueden modular positivamente la relación entre el equilibrio vida-trabajo y el desempeño laboral, lo que a su vez facilita no solo la satisfacción en el trabajo, sino también un mejor desempeño laboral (Susanto et al., 2022).

La calidad de vida laboral en Perú se conceptualiza como la percepción del bienestar, satisfacción y condiciones físicas, ambientales y psicológicas que un trabajador experimenta en su entorno laboral. Esta percepción es influenciada por diversos factores incluyendo la justicia organizacional, el apoyo institucional y la seguridad laboral, los cuales, cuando son percibidos positivamente, fomentan un compromiso y satisfacción que se traducen en un mejor desempeño y productividad (Loli et al., 2020; Meléndez & Bardales, 2020). En este sentido, los estudios realizados en Perú indican una variabilidad significativa en la percepción de la calidad de vida laboral, con aproximadamente un 50% de los empleados insatisfechos debido a problemas relacionados con el ambiente laboral y la valoración de sus aportes. Este nivel de insatisfacción podría estar afectando directamente su rendimiento laboral (Tocas, 2023). Además, se observan diferencias marcadas entre trabajadores de organizaciones públicas y privadas en cuanto a la percepción de la calidad de vida laboral, aunque estas diferencias no se extienden al desempeño laboral, sugiriendo que la calidad de vida laboral puede estar más influida por factores externos a la organización (Loli et al., 2020).

La relación entre la calidad de vida laboral, la satisfacción con la vida y el desempeño laboral en Perú destaca la necesidad de políticas organizacionales que fomenten un equilibrio vida-trabajo adecuado y que valoren el aporte individual de los trabajadores. Así, se promueve no sólo la efectividad organizacional sino también la

satisfacción y el bienestar de los empleados, aspectos fundamentales para el éxito a largo plazo de las organizaciones en este país (Huerta & Ching, 2021; Meléndez & Bardales, 2020).

Particularmente, en entornos laborales intensivos, es fundamental entender cómo estos factores afectan a operarios en áreas de producción y abastecimiento. Este creciente interés se justifica por la necesidad de las organizaciones de crear un entorno donde el bienestar de los empleados y la eficiencia operativa se potencien mutuamente. Dada la significativa influencia de la calidad de vida laboral y la satisfacción con la vida en los resultados organizacionales, resulta imperativo realizar más estudios en sectores específicos como el de los almacenes, donde las condiciones laborales pueden ser particularmente desafiantes. Estos estudios ayudarán a esclarecer cómo las prácticas de gestión y el ambiente laboral específico en estas áreas afectan directamente la eficacia, salud y bienestar general de los empleados. Además, comprender estas dinámicas es vital para diseñar intervenciones efectivas que no solo aumenten la productividad sino que también mejoren la calidad de vida de los trabajadores, lo que a su vez puede reducir la rotación de empleados y fortalecer el compromiso organizacional. Así, fomentar un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal y valorar el aporte individual de los trabajadores promueve no solo la efectividad organizacional sino también la satisfacción y el bienestar de los empleados, elementos fundamentales para el éxito a largo plazo de las organizaciones en este sector.

Teniendo en cuenta los argumentos aducidos, se plantean las siguientes hipótesis (Figura 1):

H1: Existe una **influencia** positiva calidad de vida y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima.

H2: Existe una **influencia** positiva entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima.

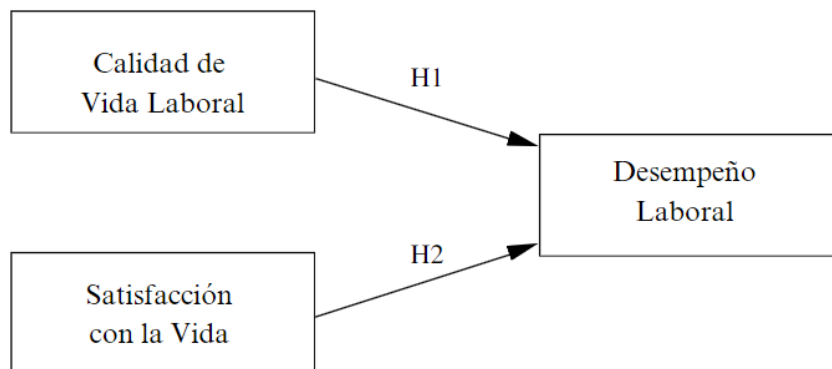


Figura 1. Modelo teórico.

Métodos

Diseño y Participantes

El estudio adoptó un diseño transversal y explicativo, utilizando variables latentes analizadas a través de un sistema de ecuaciones estructurales (Ato et al., 2013). La selección de los participantes se realizó a través de un muestreo no probabilístico, con criterios de inclusión que requerían que los operarios tuvieran al menos tres meses de antigüedad en la empresa, para asegurar una experiencia laboral suficiente para evaluar su calidad de vida y desempeño laboral. El tamaño de la muestra se determinó utilizando la calculadora electrónica de Soper (Soper, 2024). Este método considera el número de variables observadas y latentes en el modelo de ecuaciones estructurales (SEM), un tamaño de efecto anticipado ($\lambda = 0.2$), una significancia estadística deseada ($\alpha = 0.05$) y un nivel de poder estadístico ($1 - \beta = 0.80$), lo cual sugirió un mínimo de 296 participantes. Finalmente, la muestra se compuso de 311 operarios de las áreas de producción y abastecimiento de diversas empresas ubicadas en Lima Sur cuyas edades variaban entre 18 y 53 años ($M=26.89$, $DE=7.69$), con un 73.68% de hombres y un 26.32% de mujeres,

Procedimiento:

Para la recolección de datos de este estudio, se obtuvieron las autorizaciones necesarias de una empresa de almacenes en Lima Sur. Los cuestionarios se explicaron y administraron presencialmente en grupo a los trabajadores involucrados en estas tareas. Se obtuvo la aprobación del comité de ética de la Universidad Peruana Unión con código: 2022-CE-FCS - UPeU-183. En cuanto a las consideraciones éticas, se implementaron varias medidas para garantizar un estudio responsable. Se presentó un documento detallado sobre el compromiso y la responsabilidad ética de los investigadores, el cual fue aprobado por el comité de ética de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Peruana Unión. Se aseguraron el anonimato y la confidencialidad de cada participante, quienes se incorporaron al estudio de manera voluntaria, siguiendo los principios de la Declaración de Helsinki. (AMM, 2013).

Instrumentos

Calidad de Vida en el Trabajo: Desarrollada originalmente por González Baltazar et al. (2010) y adaptada para la población ecuatoriana por Moreno et al. (2018), la Escala Abreviada de Calidad de Vida en el Trabajo (CVT-GOHISALO) es un instrumento destinado a evaluar la calidad de vida laboral. Consiste en 31 ítems organizados en siete dimensiones que exploran distintos aspectos del entorno laboral, tales como soporte institucional (ítems 3, 11, 15, 20, 21, 22), seguridad laboral (ítems 2, 4, 5, 6, 16), integración al puesto de trabajo (ítems 10, 17, 19), satisfacción laboral (ítems 1, 7, 8, 9, 12, 13), bienestar alcanzado a través del trabajo (ítems 14, 18, 25, 26, 27, 31), desarrollo personal (ítems 28, 29, 30) y gestión del tiempo libre (ítems 23, 24). Esta herramienta emplea una escala Likert de cinco puntos y es aplicable tanto individual como colectivamente a adultos mayores de 18 años, con un tiempo estimado de respuesta de unos 15 minutos. En términos psicométricos, el instrumento ha mostrado excelente validez mediante análisis factorial exploratorio ($KMO = 0.93$; Test de Bartlett = 6272.136) y alta fiabilidad con un alfa de Cronbach de 0.91. Para los propósitos de este estudio, se llevó a cabo la validación del instrumento. El modelo mostró un buen ajuste

del modelo a los datos ($\chi^2 = 1147.290$, $gl = 413$, $p = 0.000$ CFI = 0.85, TLI = 0.83 RMSEA = 0.08 (90% CI 0.07 - 0.08) SRMR = 0.05). La confiabilidad de los ítems en el estudio se evaluó utilizando el coeficiente Alfa de Cronbach y el coeficiente Omega. Todas las dimensiones presentaron un ajuste adecuado: Soporte Institucional, ($\alpha = 0.89$, $\omega = 0.89$), Seguridad Laboral ($\alpha = 0.85$, $\omega = 0.86$), Integración al Puesto de Trabajo ($\alpha = 0.74$, $\omega = 0.75$), Satisfacción Laboral ($\alpha = 0.87$, $\omega = 0.88$), Bienestar alcanzado a través del trabajo y la Gestión del Tiempo Libre ($\alpha = 0.81$, $\omega = 0.81$), Desarrollo Personal ($\alpha = 0.86$, $\omega = 0.86$).

Satisfacción con la Vida: Originalmente desarrollada por Diener et al. (1985) y adaptada al contexto peruano por Calderón-De la Cruz et al. (2018), esta escala unidimensional incluye cinco ítems y emplea una escala Likert de cinco puntos, que va desde "Muy de acuerdo" a "Muy en desacuerdo". Un Análisis Factorial Confirmatorio ha confirmado su estructura interna, exhibiendo índices de ajuste óptimos (CFI = 0.99, RMSEA = 0.07, SRMR = 0.06). La fiabilidad se evaluó a través del coeficiente Omega ($\omega = 0.90$) y el coeficiente H de homogeneidad ($H = 0.92$), verificando su consistencia interna y confiabilidad.

Desempeño Individual: Creada por Koopmans et al. (2014) en Holanda y adaptada al contexto peruano por Campos (2022), esta escala evalúa el desempeño individual en tres dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y desempeño contraproducente. Consta de 14 ítems y utiliza una escala Likert que varía de "Nunca" a "Siempre". La validez de la escala fue confirmada mediante análisis factorial confirmatorio, con índices de ajuste satisfactorios (CFI > 0.95; TLI > 0.94; SRMR < 0.04; RMSEA > 0.06), su fiabilidad fue de 0.91 mediante el coeficiente α de Cronbach.

Análisis estadístico

El modelo teórico de estudio se analizó mediante el modelamiento de ecuaciones estructurales con el estimador MLR, el cual es apropiado para variables numéricas y por ser robustos a las desviaciones de normalidad inferencial (Muthen & Muthen, 2017). La evaluación del ajuste se realizó con el índice de ajuste comparativo (CFI), el error cuadrático medio de aproximación (RMSEA) y la raíz media cuadrática residual estandarizada (SRMR). Se usó los valores de CFI y TLI > .90 (Bentler, 1990), RMSEA < .080 (MacCallum et al., 1996) y SRMR < .080 (Browne & Cudeck, 1992).

El software usado fue "R" en versión 4.1.2 y se usó la librería "lavaan" en su versión 06-10 (Rosseel, 2012).

Resultados

Análisis preliminar

En la tabla 1 se presentan los resultados presentan estadísticas descriptivas para tres variables, estas incluyen la media (M), la desviación estándar (SD) y el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual mide la consistencia interna o la confiabilidad de las escalas utilizadas para medir cada variable. Asimismo, se muestra la matriz de correlaciones, donde se observa una correlación positiva alta y significativa entre Satisfacción con la Vida y Desempeño Laboral ($r = 0.43$, $p < 0.01$), así como una correlación positiva alta y significativa entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral ($r = 0.43$, $p < 0.01$).

También se reporta una correlación positiva alta y significativa entre Calidad de Vida Laboral y Satisfacción con la Vida ($r = 0.40$, $p < 0.01$). Estos resultados indican que, en general, hay una fuerte asociación positiva entre los tres aspectos evaluados.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos, consistencias internas y correlaciones para las variables de estudio

Variable	M	SD	α	1	2	3
1. Calidad de Vida Laboral	113.79	20.54	0.97	-		
2. Satisfacción con la vida	19.2	4.13	0.86	0.40**	-	
3. Desempeño laboral	34.4	4.55	0.88	0.43**	0.43**	-

Nota: ** indicates $p < .01$; α = Alfa deCronbach

Análisis del modelo teórico

En el análisis del modelo teórico se obtuvo un ajuste adecuado, con los siguientes indicadores de ajuste del modelo: $\chi^2 = 1735.430$, $gl = 870$, $p = 0.000$ CFI = 0.96, TLI = 0.96 RMSEA = 0.06 (90% CI 0.05 - 0.06) SRMR = 0.06. Con estos resultados se confirma la hipótesis 1 (H1) sobre la influencia positiva de la Calidad de Vida sobre el Desempeño Laboral ($\beta = 0.35$, $p < 0.01$), y la hipótesis 2 (H2) donde la Calidad de Vida influye positivamente en la Satisfacción con la Vida ($\beta = 0.51$, $p < 0.01$).

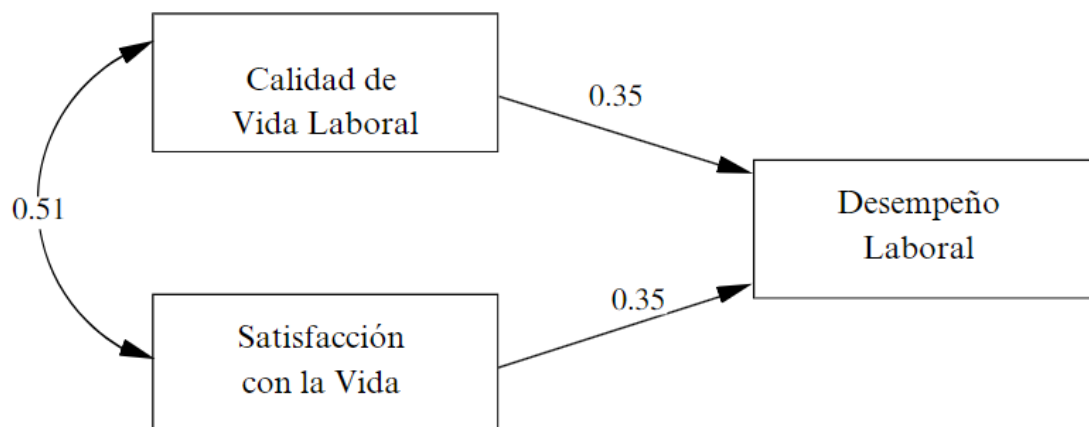


Figura 2. Resultados del modelo estructural.

Discusión

La investigación actual en comportamiento organizacional y psicología laboral resalta la importancia de la calidad de vida laboral y la satisfacción con la vida como factores clave para el desempeño laboral. Estos factores se relacionan directamente con múltiples beneficios organizacionales, incluyendo una mejor salud física y mental,

mayor compromiso y lealtad, y menor rotación de personal (Krekel et al., 2019; Sirgy et al., 2001; Van Laar et al., 2007; Diener et al., 1985; Judge et al., 2001; Wright & Cropanzano, 2004). Además, se enfatiza la relevancia de políticas organizacionales que promuevan un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal para mejorar tanto la productividad como el bienestar general de los empleados (Donald et al., 2005; Harter et al., 2002; Susanto et al., 2022). La calidad de vida laboral incluye aspectos como la seguridad del empleo, las condiciones ambientales y las oportunidades de desarrollo (Campbell, 1990; Landy, 2013; Sirgy et al., 2001), mientras que la satisfacción con la vida evalúa la felicidad general del individuo y está fuertemente correlacionada con una mayor energía, creatividad y proactividad en el trabajo (Diener et al., 1985; Judge et al., 2001). Por lo que el objetivo del estudio es evaluar la influencia de la calidad de vida laboral y la satisfacción con la vida en el desempeño laboral, con el fin de establecer bases sólidas para el desarrollo de políticas organizacionales que mejoren tanto el rendimiento como el bienestar de los empleados en un contexto laboral en Lima, Perú.

Se comprobó la hipótesis 1 donde se evidencia una **influencia** positiva entre la calidad de vida y el desempeño laboral. Esto se debe a que la calidad de vida laboral, que incluye elementos como la seguridad del empleo, condiciones de trabajo adecuadas y relaciones interpersonales armoniosas, facilita un ambiente de trabajo en el que los empleados se sienten valorados y seguros. Este entorno positivo no solo mejora la salud física y mental de los trabajadores, sino que también aumenta su compromiso y reduce la rotación del personal, elementos críticos para el rendimiento organizacional (Krekel et al., 2019). Además, un mejor equilibrio entre el trabajo y la vida personal y un clima organizacional favorable son factores que han demostrado incrementar la lealtad y el desempeño en el trabajo (Al-Dossary, 2022). Por otro lado, los empleados que reportan altos niveles de satisfacción con su vida tienden a exhibir mayor energía y creatividad, y una disposición más positiva hacia las tareas asignadas, lo que directamente se traduce en un mayor rendimiento laboral (Judge et al., 2001). Este bienestar general actúa como un facilitador que mejora la eficiencia en las tareas específicas y contribuye al éxito global de la organización (Campbell, 1990). Las investigaciones indican que estos factores no actúan de manera aislada, sino que interactúan de manera que la satisfacción en uno puede reforzar y potenciar el otro, creando un ciclo virtuoso de mejora continua en la calidad de vida laboral y el desempeño (Erdogan et al., 2012). Un empleado satisfecho y comprometido es menos propenso al agotamiento, lo cual es crucial para mantener un desempeño laboral sostenido (Bernal-Turpo et al., 2022). Optimizar estos aspectos no solo mejora el bienestar del empleado, sino que también se refleja en una mayor productividad y eficacia operativa, subrayando la importancia de estrategias organizacionales que fomenten un entorno laboral saludable y equilibrado (Sirgy et al., 2001; Van Laar et al., 2007). Este enfoque holístico es esencial no solo para la rentabilidad de las empresas, sino también para su sostenibilidad y la calidad de vida de sus trabajadores.

Se comprobó la hipótesis 2 en la que existe una **influencia** positiva entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral en trabajadores de una empresa privada de Lima. La interconexión entre la satisfacción con la vida y el desempeño laboral ha sido ampliamente documentada, estableciendo una relación positiva significativa que influye directamente en las prácticas organizacionales y el bienestar general de los empleados. Diversos estudios han evidenciado que altos niveles de satisfacción con la vida están

asociados con mejoras en la productividad, la calidad del trabajo, la retención de empleados y la reducción del absentismo. Por ejemplo, Lyubomirsky et al. (2005) destacaron que la satisfacción con la vida se correlaciona con un mayor compromiso laboral, lo que a su vez reduce la rotación y el absentismo, subrayando la importancia del bienestar emocional y psicológico en el desempeño laboral. Además, la calidad de vida laboral, que incluye aspectos como el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la seguridad laboral, y las condiciones de trabajo, contribuye significativamente a la satisfacción general de los empleados y tiene un impacto directo en su capacidad para desempeñarse de manera efectiva (Kossek & Ozeki, 1998; Erdogan et al., 2012). Investigaciones han mostrado que una mejor calidad de vida laboral está asociada con una mayor salud física y mental, lo que facilita un desempeño laboral más eficiente y efectivo (Wright & Cropanzano, 2004; Krekel et al., 2019). En estudios recientes, como los de Kumar et al. (2021) durante el confinamiento por COVID-19, se ha observado que aunque los estresores laborales inducidos por la pandemia no afectaron significativamente el rendimiento laboral, sí predijeron niveles de angustia que podrían influir en la satisfacción laboral y la vida de los empleados. Esto subraya cómo factores externos y condiciones de trabajo pueden influir en la satisfacción con la vida y, por ende, en el desempeño laboral. La investigación de Susanto et al. (2022) en pequeñas y medianas empresas (PYMES) también aporta evidencia sobre cómo comportamientos supervisorios que apoyan la vida familiar modulan positivamente la relación entre el equilibrio vida-trabajo y el desempeño laboral. Este hallazgo refuerza la idea de que políticas organizacionales que fomenten un ambiente de trabajo equilibrado no solo facilitan la satisfacción en el trabajo sino también mejoran el desempeño laboral (Erdogan et al., 2012; Wright & Cropanzano, 2004).

Implicancias

Estos hallazgos ofrecen varias implicaciones. Para los profesionales en gestión de recursos humanos y líderes organizacionales, es crucial fomentar un ambiente laboral que no solo se centre en los objetivos de productividad, sino también en la calidad de vida de los empleados. Los resultados sugieren que políticas enfocadas en mejorar la seguridad laboral, las condiciones ambientales, y ofrecer oportunidades de desarrollo personal y profesional pueden directamente incrementar la satisfacción y el desempeño de los trabajadores. Por tanto, se recomienda la implementación de programas de bienestar integral que incluyan estrategias para el manejo del estrés, el equilibrio entre la vida laboral y personal, y la promoción de una cultura organizacional que valore y reconozca el aporte individual de cada empleado. Asimismo, los resultados indican la necesidad de desarrollar normativas que apoyen prácticas de trabajo flexibles, como horarios ajustables y teletrabajo, especialmente en contextos post-pandemia donde la adaptabilidad ha mostrado ser vital para la continuidad empresarial. Además, se debe dar prioridad a la evaluación y mejora continua de las condiciones laborales, incluyendo la seguridad en el trabajo y las infraestructuras adecuadas, para asegurar un entorno que fomente tanto la productividad como el bienestar psicológico. También, estos hallazgos contribuyen a la literatura existente al reafirmar la relación significativa entre la calidad de vida laboral, la satisfacción con la vida y el desempeño laboral. Futuras investigaciones podrían explorar esta dinámica en diferentes contextos culturales y

organizacionales para determinar la generalización de estos resultados. Además, sería beneficioso investigar cómo intervenciones específicas orientadas a mejorar la calidad de vida laboral pueden afectar diferentes aspectos del desempeño laboral.

Limitaciones

La principal limitación de este estudio es su diseño transversal, que impide inferir relaciones causales entre las variables estudiadas. Dado que los datos se recolectaron en un único punto temporal, no se pueden establecer direcciones claras de causalidad. Futuras podrían beneficiarse de un diseño longitudinal que permita observar cómo estas relaciones se desarrollan y cambian a lo largo del tiempo. Asimismo, la selección de participantes mediante un muestreo no probabilístico limita la generalización de los resultados a otros contextos o poblaciones. Futuros estudios podrían implementar estrategias de muestreo probabilístico para mejorar la representatividad de la muestra. El estudio se centró en trabajadores de una empresa privada en Lima Sur, lo cual podría no reflejar la diversidad de contextos laborales en diferentes sectores o regiones. Sería beneficioso ampliar la investigación a otras áreas geográficas y sectores económicos para explorar si las dinámicas observadas se mantienen en diferentes contextos.

Conclusión

Este estudio contribuye de manera significativa al campo de la psicología laboral y el comportamiento organizacional, subrayando cómo estos factores psicosociales no solo impactan en el rendimiento individual sino también en el bienestar general del empleado y la eficacia organizacional. Los resultados obtenidos demuestran una influencia positiva y significativa entre la calidad de vida laboral y la satisfacción con la vida con el desempeño laboral. Esto sugiere que un entorno laboral que promueva condiciones de trabajo seguras y satisfactorias, apoyo institucional adecuado, y oportunidades para el desarrollo personal y profesional puede conducir a empleados más satisfechos y comprometidos. A su vez, estos empleados tienden a mostrar mayores niveles de desempeño, lo que refuerza la idea de que la inversión en la calidad del ambiente laboral es crucial para el éxito organizacional.

Referencias

- Al-Dossary, R. N. (2022). The Relationship Between Nurses' Quality of Work-Life on Organizational Loyalty and Job Performance in Saudi Arabian Hospitals: A Cross-Sectional Study. *Frontiers in Public Health*, 10, 918492. <https://doi.org/10.3389/FPUBH.2022.918492>
- AMM. (2013). *Declaración de Helsinki de la AMM - Principios éticos para investigación médica en seres humanos*. Asamblea Médica Mundial.
- Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059. <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Bentler, P. (1990). Comparative fit indices in structural models. *Psychological Bulletin*, 107(2), 238–246.
- Bernales-Turpo, D., Quispe-Velasquez, R., Flores-Ticona, D., Saintila, J., Mamani, P. G. R., Huancahuire-Vega, S., Morales-García, M., & Morales-García, W. C. (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, and Life Satisfaction as Predictors of Job Performance in Health Care Workers: The Mediating Role of Work Engagement. *Journal of Primary Care & Community Health*, 13, 215013192211018. <https://doi.org/10.1177/21501319221101845>
- Browne, M. W., & Cudeck, R. (1992). Alternative ways of assessing model fit. *Sociological Methods & Research*, 21(2), 230–258. <https://doi.org/10.1177/0049124192021002005>
- Calderón-De laCruz, G., Lozano Chávez, F., Cantuarias Carthy, A., & Ibarra Carlos, L. (2018). Validación de la Escala de Satisfacción con la Vida en trabajadores peruanos TT - Validation of the Satisfaction with Life Scale in Peruvian workers. *Liberabit*, 24(2), 249–264.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*.
- Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación En Psicología*, 25(1). <https://doi.org/10.15381/rinvp.v25i1.21920>
- Danna, K., & Griffin, R. W. (1999). Health and well-being in the workplace: A review and synthesis of the literature. *Journal of Management*, 25(3). <https://doi.org/10.1177/014920639902500305>
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsem, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71–75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Donald, I., Taylor, P., Johnson, S., Cooper, C., Cartwright, S., & Robertson, S. (2005). Work environments, stress, and productivity: An examination using ASSET. *International Journal of Stress Management*, 12(4). <https://doi.org/10.1037/1072->

5245.12.4.409

- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle While You Work: A Review of the Life Satisfaction Literature. In *Journal of Management* (Vol. 38, Issue 4). <https://doi.org/10.1177/0149206311429379>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(2). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Huerta, W., & Ching, G. A. (2021). satisfacción y desempeño laboral en los trabajadores de la empresa LSA Enterprises Perú SAC, en la localidad de Carquin. *Big Bang Faustiniiano*, 10(3). <https://doi.org/10.51431/bbf.v10i3.688>
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits - Self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability - With job satisfaction and job performance: A meta-analysis. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 86, Issue 1). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., & Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological Bulletin*, 127(3). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.127.3.376>
- Kalhor, M., Samieerad, F., Garshasbi, M., Mafi, M., & Ranjkesh, F. (2018). Predictors of Quality of Work Life and Job Performance in Clinical Staff in Qazvin, Iran. *International Journal of Epidemiologic Research*, 5(3), 86–91. <https://doi.org/10.15171/ijer.2018.19>
- Koeber, C., Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., & Kalleberg, A. L. (2001). Manufacturing Advantage: Why High-Performance Work Systems Pay off. *Contemporary Sociology*, 30(3). <https://doi.org/10.2307/3089250>
- Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J.-E. (2019). Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3356581>
- Kumar, P., Kumar, N., Aggarwal, P., & Yeap, J. A. L. (2021). Working in lockdown: the relationship between COVID-19 induced work stressors, job performance, distress, and life satisfaction. *Current Psychology*, 40(12), 6308–6323. <https://doi.org/10.1007/S12144-021-01567-0/TABLES/4>
- Landy, F. J. J. M. C. (2013). Work in the 21St Century an Introduction To Industrial and Organizational Psychology Fourth Edition Frank. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).
- Loli, A. E., Llacho, K., Navarro, V., Cerón, F., Pulido, C., & delCarpio, J. (2020). Calidad de vida laboral y comportamiento de ciudadanía organizacional en Perú. *Avances En Psicología*, 28(2), 213–228. <https://doi.org/10.33539/avpsicol.2020.v28n2.2250>
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.131.6.803>
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power Analysis and determination of sample size for covariance structure modeling of fit involving a

- particular measure of model. *Psychological Methods*, 13(2), 130–149.
- Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Morales-García, W. C., Vallejos, M., Sairitupa-Sanchez, L. Z., Morales-García, S. B., Rivera-Lozada, O., & Morales-García, M. (2024). Depression, professional self-efficacy, and job performance as predictors of life satisfaction: the mediating role of work engagement in nurses. *Frontiers in Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1268336>
- Moreno, M. P., Baltazar, R. G., Beltrán, C. A., & Núñez, F. E. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo”(versión breve). *Revista Salud Uninorte*, 34(1), 68–75.
- Muthen, L., & Muthen, B. (2017). *Mplus Statistical Analysis with latent variables. User's guide* (8th ed.). Muthén & Muthén.
- Ramawickrama, J., Opatha, H. H. D. N. P., & Pushpakumari, M. D. (2018). Quality of Work Life and Job Performance: Empirical Evidence from Station Masters Working at Sri Lanka Railways. *Sri Lankan Journal of Human Resource Management*, 8(1). <https://doi.org/10.4038/sljjhrm.v8i1.5638>
- Reena, R., Dinesh, G. P., & Divya, B. (2024). Relationship between Work-Life Balance, Job satisfaction and Employee Performance among women employees in health care sector. *European Economic Letters (EEL)*, 14(1). <https://doi.org/10.52783/eel.v14i1.1008>
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4). <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rosseel, Y. (2012). lavaan : An R Package for Structural Equation Modeling. *Journal of Statistical Software*, 48(2), 1–93. <https://doi.org/10.18637/jss.v048.i02>
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D. J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3). <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- Soper, D. (2024). *A-priori Sample Size Calculator for structural equation models*. Software.
- Susanto, P., Hoque, M. E., Jannat, T., Emely, B., Zona, M. A., & Islam, M. A. (2022). Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees: The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors. *Frontiers in Psychology*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.906876>
- Tocas, L. Y. (2023). Satisfacción laboral en el contexto peruano. *Apuntes De Ciencia & Sociedad*, 12(1), 47–68.
- Van Laar, D., Edwards, J. A., & Easton, S. (2007). The Work-Related Quality of Life scale for healthcare workers. *Journal of Advanced Nursing*, 60(3). <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04409.x>
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job

performance: A fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4 SPEC.ISS.). <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2004.09.002>