# CRAI RL-CV .. (1).pdf

Universidad Peruana Union

## Detalles del documento

Identificador de la entrega
**trn:oid:::29566:607836331**

Fecha de entrega
**14 jul 2026, 9:09 a.m. GMT-5**

Fecha de descarga
**15 jul 2026, 11:26 a.m. GMT-5**

Nombre del archivo
**CRAI RL-CV .. (1).pdf**

Tamaño del archivo
**979.7 KB**

**29 páginas**

**7392 palabras**

**41.939 caracteres**

# 15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

## Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

## Exclusiones

- N.º de coincidencia excluida

## Fuentes principales

14% Fuentes de Internet
3% Publicaciones
6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Marcas de integridad

**N.º de alertas de integridad para revisión**

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

## Fuentes principales

14% Fuentes de Internet
3% Publicaciones
6% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

## Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

| | | |
|---|---|---|
| 1 | Internet | |
| repositorio.upeu.edu.pe | | 6% |
| 2 | Internet | |
| riva.upeu.edu.pe | | 1% |
| 3 | Internet | |
| repositorio.upeu.edu.pe:8080 | | 1% |
| 4 | Internet | |
| www.buk.pe | | 1% |
| 5 | Trabajos entregados | |
| Pontificia Universidad Catolica del Ecuador - PUCE on 2021-06-06 | | <1% |
| 6 | Internet | |
| repositorio.uss.edu.pe | | <1% |
| 7 | Internet | |
| www.coursehero.com | | <1% |
| 8 | Internet | |
| cienciadigital.org | | <1% |
| 9 | Internet | |
| www.dovepress.com | | <1% |
| 10 | Internet | |
| repositorio.ucsm.edu.pe | | <1% |
| 11 | Internet | |
| upc.aws.openrepository.com | | <1% |

12 Trabajos entregados
Universidad de Málaga - Tii on 2024-09-20 <1%

13 Internet
repositorio.unas.edu.pe <1%

14 Internet
repositorio.unsaac.edu.pe <1%

15 Publicación
Clara Espina González, Araceli Caballero Rabasco, Diego Rodríguez Chiaradía, Ann... <1%

16 Internet
repositorioacademico.upc.edu.pe <1%

17 Internet
www.ucuauhtemoc.edu.mx <1%

18 Publicación
Allison Maryori Rubio Escalante, Fabiana Mayerli Morocho Vásquez, Carlos Joel Vi... <1%

19 Trabajos entregados
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo on 2025-10-29 <1%

20 Trabajos entregados
Universidad de Salamanca on 2021-05-17 <1%

21 Internet
alicia.concytec.gob.pe <1%

22 Internet
www.portalminero.com <1%

23 Internet
www.scribd.com <1%

# UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

## FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

## Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales




**Factores de los recursos laborales y su impacto en la calidad de vida de los comerciantes de Juliaca**

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

**Autor:**

Britnhey Jhosida Viamonte Huancapaza

Jefferson Angel Hancco Mamani

**Asesor:**

Dr. Alexander David De La Cruz Vargas

Juliaca, noviembre del 2025

# DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo Alexander David De La Cruz Vargas, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **"FACTORES DE LOS RECURSOS LABORALES Y SU IMPACTO EN LA CALIDAD DE VIDA DE LOS COMERCIANTES DE JULIACA"** de los autores Britnhey Jhosida Viamonte Huancapaza y Jefferson Angel Hancco Mamani tiene un índice de similitud de 15% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Juliaca, a los 12 días del mes de diciembre del año 2025.



Dr. Alexander David De La Cruz Vargas



turnitin Página 6 de 33 - Engrega de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::29566:607836331

LAMARANO 079 (CUADRA 43 DE SANTA ANITA) SANTA ANITA - LIMA 43 T: 362-4545

## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Puno, Juliaca, Villa Chullunquiani, a los 12 día(s) del mes de Noviembre del año 20 25 siendo las 11:00 horas, se reunieron los miembros del jurado en la Universidad Peruana Unión Filial Juliaca, bajo la dirección del (de la) presidente (a): Mtro. Wilson Cruz Mamani, en la secretario(a): Mtra. Ruth Gladys Choque Pileo y los demás miembros: Dra. Miluska María Del Carmen Villar Guevara y el (la) asesor(a) Dr. Alexander David De La Cruz Vargas con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de la tesis titulado Factores de los recursos laborales y su impacto en la calidad de vida de los comerciantes de Juliaca del(los) bachiller/es:

a) Britnhey Jhosida Viamonte Huancapaga

b) Jefferson Angel Hancco Mamani

c)

conducente a la obtención del título profesional de: Licenciados en Administración y Negocios Internacionales
(Denominación del Título Profesional)

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del jurado a efectuar las preguntas, y aclaraciones pertinentes, las cuales fueron absueltas por al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s. Luego, se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del jurado.
Posteriormente, el jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Bachiller (a): Britnhey Jhosida Viamonte Huancapaga

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|---|---|---|---|---|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| Aprobado | 15 | B- | Bueno | Muy bueno |

Bachiller (b): Jefferson Angel Hancco Mamani

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|---|---|---|---|---|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| Aprobado | 15 | B- | Bueno | Muy bueno |

Bachiller (c):

| CALIFICACIÓN | ESCALAS | | | Mérito |
|---|---|---|---|---|
| | Vigesimal | Literal | Cualitativa | |
| | | | | |

*(*) Ver parte posterior*

Finalmente, el Presidente del jurado invitó al (a la) / a (los) (las) candidato(a)/s a ponerse de pie, para recibir la evaluación final y concluir el acto académico de sustentación procediéndose a registrar las firmas respectivas.

Presidente/a

Secretario/a

Asesor/a

Miembro

Miembro

Bachiller (a)

Bachiller (b)

Bachiller (c)

# INDICE

RESUMEN .....5
ABSTRACT .....6
1 INTRODUCCIÓN .....7
2 MATERIALES Y MÉTODOS .....16
2.1 Diseño .....16
2.2 Sujetos .....16
2.3 Mediciones .....17
2.4 Análisis estadísticos .....17
2.5 Declaración sobre aspectos éticos .....18
3 RESULTADOS .....18
3.1 Evaluación de datos atípicos .....18
3.2 Análisis descriptivo-sociodemográficos .....18
3.3 Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad .....19
3.4 Evaluación del modelo hipotetizado .....20
4 DISCUSIÓN .....21
5 CONCLUSIÓN .....22
6 REFERENCIAS .....24
7 ANEXOS .....28

# Factores de los recursos laborales y su impacto en la calidad de vida de los comerciantes de Juliaca


## RESUMEN

La literatura en psicología laboral y gestión de recursos humanos indica que los recursos laborales (liderazgo, organización, equipo y tarea) actúan como facilitadores del bienestar y el desempeño, mitigando las demandas del trabajo y favoreciendo la calidad de vida. En contextos de emprendimiento comercial, estos recursos podrían ser determinantes para el bienestar integral. Por lo tanto, el objetivo es determinar la influencia de los recursos laborales en la calidad de vida en los emprendimientos del sector comercial, ciudad de Juliaca. Es estudio toma el enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y alcance explicativo, se aplicaron análisis de modelamiento de ecuaciones estructurales con enfoque PLS-SEM para contrastar la hipótesis de influencia. La muestra está compuesta por 213 participantes del sector comercial, con distribución de sexo equilibrada (51.2% mujeres; 48.8% hombres). Los instrumentos como Índice de Calidad de Vida (ICV) y Recursos laborales debidamente confiables y validados. Los resultados presentaron excelente consistencia interna (α Recursos laborales = 0.92; α Calidad de vida = 0.95). La correlación entre recursos laborales y calidad de vida fue alta y positiva ($r = 0.82$, $p < .001$) y lo más importante la influencia entre las variables mostró ajuste sobresaliente (CFI = 1.000; TLI = 1.000; RMSEA = 0.001; RMR = 0.007), en el modelo estructural, los recursos laborales predijeron robustamente la calidad de vida ($\beta = 0.88$, $p < .001$). Se concluye, que fortalecer los recursos laborales se relaciona de manera sustantiva con una mejor calidad de vida en comerciantes de Juliaca, los hallazgos respaldan el modelo JD-R y sugieren que políticas de apoyo organizacional, liderazgo efectivo y diseño del trabajo son claves para promover el bienestar en micro y pequeñas empresas.


Palabras clave: Calidad de vida, emprendimientos, recursos laborales, satisfacción laboral

# Labor resource factors and their impact on the quality of life of merchants in Juliaca


## ABSTRACT

The literature in occupational psychology and human resource management indicates that job resources (leadership, organization, team, and task) act as facilitators of wellbeing and performance, mitigating work demands and enhancing quality of life. In commercial entrepreneurship contexts, these resources may be decisive for overall wellbeing. Therefore, the objective of this study is to determine the influence of job resources on quality of life in commercial sector ventures in the city of Juliaca. The study follows a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and explanatory design, applying structural equation modeling analyses using the PLS-SEM approach to test the hypothesis of influence. The sample consists of 213 participants from the commercial sector, with a balanced gender distribution (51.2% women; 48.8% men). Instruments such as the Quality of Life Index (QLI) and Job Resources scales were appropriately reliable and validated. Results showed excellent internal consistency (α Job Resources = 0.92; α Quality of Life = 0.95). The correlation between job resources and quality of life was high and positive ($r = 0.82$, $p < .001$), and most importantly, the influence between variables showed outstanding fit (CFI = 1.000; TLI = 1.000; RMSEA = 0.001; RMR = 0.007). In the structural model, job resources strongly predicted quality of life ($\beta = 0.88$, $p < .001$). It is concluded that strengthening job resources is substantively related to better quality of life among merchants in Juliaca; findings support the JD-R model and suggest that organizational support policies, effective leadership, and work design are key to promoting wellbeing in micro and small enterprises.


*Keywords: Keywords: Quality of life, entrepreneurship, labor resources, job satisfaction*

# 1 INTRODUCCIÓN

La calidad de vida de los emprendedores en Perú está fuertemente influenciada por diversos recursos laborales, incluidos los recursos de liderazgo, de tarea, de equipo y organizacionales. La gestión eficaz de los recursos humanos se ha reconocido como un determinante clave en el bienestar laboral y la satisfacción en el trabajo, lo que a su vez repercute en la calidad de vida de los emprendedores (Romero-Carazas et al., 2024; Mendoza & Callo, 2022; (Bakker & Demerouti, 2007).

Estudios han demostrado que un liderazgo auténtico y de apoyo puede crear un entorno de trabajo que fomente el bienestar de los empleados, facilitando un balance saludable entre la vida laboral y personal (Biswas & Sengupta, 2025). En este contexto, se hace necesario investigar cómo la integración de estos recursos laborales afecta directamente la calidad de vida de los emprendedores, especialmente en un entorno empresarial complejo como el peruano, donde las limitaciones organizativas a menudo juegan un papel crucial en el éxito empresarial (Bakker & Demerouti, 2007).

En el actual mercado laboral peruano, la tasa de desempleo llegó a 5.6% en 2024 según el INEI. En este contexto, las empresas están buscando profesionales que cuenten con recursos laborales sólidos. Es decir, personas con capacidad de liderazgo, orientación a resultados, trabajo en equipo y habilidad para adaptarse a la cultura y estructura de cada organización.

El informe Pulso Regional de LHH 2024 señala que 45% de las empresas peruanas va a priorizar el liderazgo adaptativo y la gestión de equipos. Esto muestra la necesidad de formar líderes que puedan moverse bien en entornos híbridos y con equipos diversos (Andina, 2024).

La Teoría de Demandas y Recursos Laborales TDRL ayuda a entender este punto. Plantea que los recursos del trabajo y los personales funcionan como una protección frente al agotamiento. Cuando faltan, aumenta el riesgo de burnout. En el escenario postpandemia esta idea cobra más fuerza. Las empresas valoran a líderes que sepan guiar y tomar decisiones en contextos cambiantes, y a equipos que sepan coordinarse, comunicarse y apoyarse.

También son importantes los recursos de tarea como tener retroalimentación clara, oportunidades de desarrollo y autonomía para ejecutar. A esto se suman los recursos organizacionales: sentir apoyo de la institución, compartir la cultura y contar con una estructura de trabajo clara. Todo esto es clave para cuidar el bienestar y mantener la productividad, sobre todo en trabajos híbridos y complejos (Vera et al., 2023).

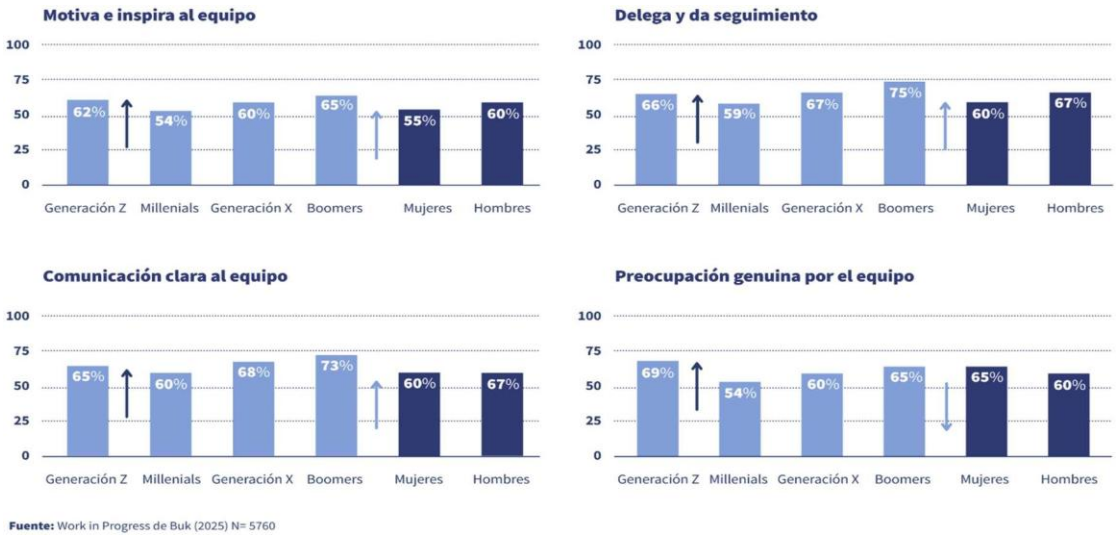
Desde la TDRL, el liderazgo es uno de los recursos más importantes para el bienestar. La encuesta Work in Progress 2025 (figura 1) muestra que 74% de los trabajadores confía en su jefe directo y esa confianza marca una gran diferencia en el bienestar de los empleados, 22 % (baja confianza) vs. 63 % (alta confianza); compromiso: 32 % vs. 70 %; sin embargo, hay aspectos por mejorar ya que solo 58% siente que su líder lo motiva e inspira, y 66% percibe una preocupación genuina por el equipo, lo que deja ver debilidades en el vínculo y el apoyo que brinda el líder.

En cuanto a los recursos de tarea, 63% valora la claridad y la delegación. Pero aquí aparecen brechas de género, como en la comunicación y delegación, 67% de hombres lo valora frente a 60% de mujeres; y por generaciones, 75% de los Boomers percibe buena delegación frente a 59% de los Millennials.

Estas diferencias muestran que no todos acceden igual a la retroalimentación y a la autonomía. Estos datos indican que si se fortalece la relación entre líder y colaborador, y se mejoran los recursos de tarea, equipo (soporte social y cohesión) y organizacionales (políticas inclusivas y prácticas de feedback) puede elevar significativamente el engagement y mitigar riesgos de agotamiento, ya que esto tiene implicancias directas para diseñar capacitaciones y políticas de gestión en las empresas (Buk, 2025).

**Figura 1**

*Evaluación de los lideres de hoy de acuerdo a generación y género*

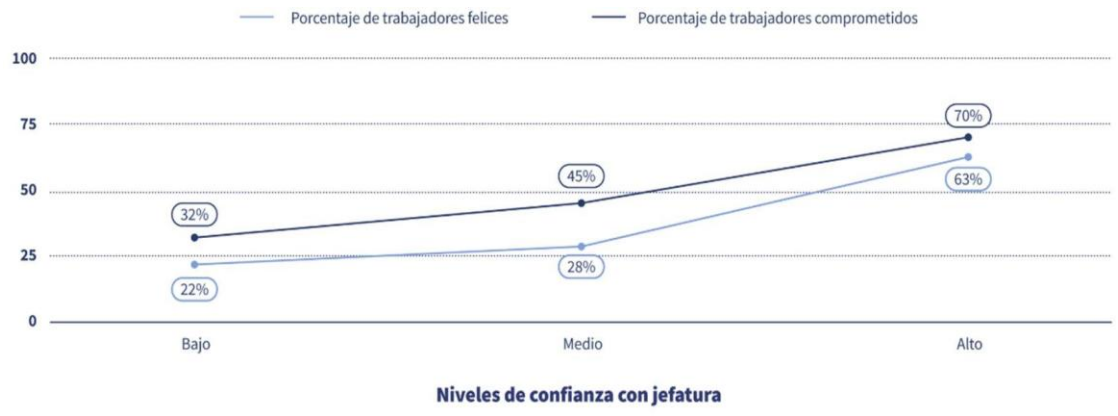



**Fuente:** Work in Progress de Buk (2025) N= 5760

Como se muestra en la figura 2, Diversas investigaciones han demostrado que la confianza entre líderes y colaboradores es uno de los factores más relevantes para impulsar el compromiso laboral. Desde la teoría del liderazgo transformacional, autores como Bass y Avolio (1994) destacan que la confianza no es un accesorio del liderazgo, sino un componente central que puede generar conductas positivas y fortalecer el sentido de pertenencia.

**Figura 2**

*Relación positiva entre la confianza en la jefatura directiva y los niveles de felicidad y compromiso laboral*




**Fuente:** Work in Progress de Buk (2025) N= 5760

De acuerdo con el Índice de Calidad de Vida 2025 de Numbeo, existen grandes diferencias en bienestar entre países. Europa lidera el ranking, con Luxemburgo que ocupa el primer lugar con 220,1 puntos, seguido por Países Bajos con 211,3 y Dinamarca con 209,9. Estos resultados se explican por altos niveles de seguridad, sistemas de salud que funcionan bien y baja contaminación. Países nórdicos como Finlandia con 203,8 puntos e Islandia con 200,8 también están entre los 10 primeros. En Oriente Medio destacan Omán en el puesto 4 con 208,9 puntos y Qatar en el puesto 9 con 193,3, luego de invertir en infraestructura. En Asia, Japón aparece en el puesto 17 con 185,2 puntos. En América del Norte, Estados Unidos lidera con 188,8 y Canadá le sigue con 166,4. En América Latina, Uruguay encabeza la lista con 139,8 puntos y Costa Rica con 129,4. En contraste, Perú registra 86,0 puntos y Venezuela tiene una de las puntuaciones más bajas de la región. Estos datos muestran una diferencia importante en calidad de vida entre regiones, relacionada con aspectos económicos, sociales, ambientales y de seguridad (Numbeo, 2025).

Por su parte, la encuesta Ipsos Global @dvisor 2025 indica que solo 65% de los peruanos con acceso a internet se considera feliz y con este resultado, Perú se ubica en el puesto 25 de 30 países. La principal razón de esta insatisfacción es el tema económico, señalado por 60% de los encuestados. Le siguen los problemas de salud mental con 32% y la visión negativa de la economía nacional con 25%.

A pesar de esto, lo que más valoran los peruanos para ser felices es sentirse apreciados con 42%, las relaciones con la familia e hijos con 39% y el bienestar mental con 37%. Además, hay un alto optimismo con un 73% que cree que su calidad de vida va a mejorar en los próximos cinco años, aunque solo 34% considera que hoy es buena. Esto refleja una distancia entre la situación actual y las expectativas a futuro, marcada por factores económicos y emocionales (Ipsos, 2025).

**Recursos laborales:**

Los recursos laborales son todos aquellos elementos del entorno de trabajo que ayudan a que las personas se desempeñen mejor, se sientan bien y

se comprometan con su organización, influyendo así en la efectividad organizacional (Albrecht, 2012). Estos recursos pueden clasificarse en varias dimensiones, incluyendo los recursos de liderazgo, de tarea, organizacionales y de equipo, todos ellos están conectados y sirven para enfrentar las exigencias de las demandas laborales. El modelo de demandas-recursos laborales JD-R plantea que tener suficientes recursos no solo evita el agotamiento, sino que también aumenta la motivación y el compromiso, lo cual genera un efecto positivo que se refleja en una mejor calidad de vida en el trabajo (Eslava et al., 2024).

Entre los recursos más importantes está el liderazgo transformacional y empoderador (Ta'Amnha et al., 2022; Wang & Yang, 2021). Este tipo de liderazgo crea un clima de apoyo, hace que las personas perciban más justicia y promueve la cooperación. También son clave los recursos relacionados con la tarea, como contar con herramientas adecuadas, recibir capacitación y tener claros los roles mejora el desempeño individual y del equipo (Bevanda et al., 2025). Por otro lado, los recursos organizacionales y de equipo como una cultura sana, la cohesión entre compañeros y el apoyo social (Chen & Tan, 2025; Tipa et al., 2023) fortalecen el sentido de pertenencia y la satisfacción, que impulsan el compromiso organizacional (Kapur et al., 2023).

En resumen, los recursos laborales cumplen un papel importante entre las exigencias del trabajo y los resultados que se esperan. Por ello cuando el liderazgo auténtico, el trabajo en equipo, las habilidades técnicas y el respaldo de la organización se combinan y están disponibles y equilibrados, se favorece el bienestar y la capacidad de adaptarse a entornos laborales exigentes (Blanch et al., 2021).

**Calidad de vida:**

6

La OMS (1948) define la calidad de vida como la percepción que tiene una persona sobre su lugar en la vida, en relación con su cultura, valores, metas y expectativas. Esta definición resalta el lado subjetivo del bienestar, donde aspectos como las condiciones de trabajo, el tipo de liderazgo y los recursos que ofrece la organización influyen directamente en cómo valoran su propia vida (Temelkovska et al., 2023).

12 La calidad de vida es un concepto amplio que abarca aspectos físicos, psicológicos, sociales y ambientales. Por eso, para analizarla se requiere una mirada multidimensional que permita entender cómo la disponibilidad y el manejo de recursos influyen en cada área del bienestar (Passos & Almeida-Santos, 2020).

Desde una perspectiva subjetiva, Villegas (2016) destaca que la calidad de vida no se limita a cubrir necesidades básicas, sino también implica que las personas puedan desarrollarse y alcanzar sus metas personales. Esta idea se relaciona con lo planteado por Boza et al. (2020), quienes asocian la calidad de vida con la felicidad y el bienestar psicológico. Para ellos, un buen clima laboral y tener relaciones sociales sanas pueden mejorar tanto la satisfacción como el rendimiento. En esa misma línea, Freud et al. (2024) señalan que aspectos psicosociales como el apoyo entre compañeros y un liderazgo efectivo son fundamentales para mantener el bienestar, sobre todo en contextos emprendedores donde la presión y la incertidumbre son altas.

La calidad de vida también conecta con el desarrollo humano, la salud, el bienestar emocional y las condiciones económicas y organizacionales. Al respecto, Clavijo (2017) sostiene que un ecosistema emprendedor que promueva la educación y genere oportunidades económicas puede mejorar de forma importante la calidad de vida, particularmente en entornos urbanos como Bogotá.

Por su parte, Porras et al. (2023) recuerdan que la salud física y mental forma parte central de cualquier definición de calidad de vida. Esta visión coincide con los enfoques salutogénicos (Marçal et al., 2018), que resaltan cómo la satisfacción laboral y el bienestar personal dependen de una combinación de factores materiales, psicosociales y culturales.

En resumen, entender la calidad de vida desde un enfoque multidimensional implica considerar elementos económicos, sociales, culturales y personales que afectan el bienestar. Hernández (2019), por ejemplo, propone ir más allá de lo económico e integrar la formación, el liderazgo y el clima organizacional como elementos que potencian tanto el desempeño profesional

como la satisfacción personal.

De esta manera, desarrollar habilidades y ejercer un liderazgo efectivo contribuye a formar ambientes de trabajo más sanos, donde se cuida el bienestar de las personas. En la misma línea, Zúñiga et al. (2019) señalan que adaptar las tareas al propio estilo de trabajo, lo que se conoce como job crafting, ayuda a fortalecer el compromiso y la motivación. Según los autores, esta práctica conecta las exigencias del trabajo con los recursos que tiene la persona, y a su vez mejora la forma en que percibe su calidad de vida.

**Antecedentes:**

Buonomo et al. (2021) analizaron la relación entre el liderazgo ético y la satisfacción laboral. Su estudio parte de un enfoque orientado a las necesidades de las personas. Su objetivo principal es investigar cómo estos aspectos influyen en el compromiso laboral de los profesionales. Los resultados evidencian que la satisfacción emocional que obtienen del trabajo promueve una mayor implicación en el mismo, lo que resulta en un aumento de la calidad de vida laboral. En conclusión, los autores subrayan que la satisfacción y el compromiso son medidos de manera directa por la calidad del liderazgo en las organizaciones.

La investigación realizada por Ramírez-Olivares y Castillo-Vergara (2023) aborda la elección de proveedores de explosivos en pequeñas y medianas empresas mineras en Chile. Este trabajo busca establecer criterios para la selección de proveedores de manera que se optimicen los recursos laborales y se mejore la calidad de vida de los emprendedores en el sector minero. Los resultados muestran que elegir adecuadamente a los proveedores es crucial tanto para el desempeño de la empresa como para la calidad de vida de los emprendedores y esto evidencia cómo los recursos y el bienestar están relacionados entre sí.

Por otro lado, Dwiarto et al. (2025) estudiaron la gestión de recursos humanos en contextos internacionales. Su trabajo se enfoca en América Latina y en las dificultades que surgen al gestionar equipos en culturas distintas. Según los

autores, las competencias interculturales y una buena comunicación son claves para fortalecer el liderazgo, lo que a su vez contribuye en la calidad de vida de los emprendedores que compiten en un entorno empresarial exigente.

Otro estudio relevante es el de Huy (2019). En su investigación analiza cómo el liderazgo auténtico favorece el intercambio de conocimientos entre los miembros de un equipo, específicamente en el sector emprendedor peruano. Los hallazgos muestran que este tipo de liderazgo no solo fortalece la colaboración, sino que también contribuye a mejorar la calidad de vida y esto ocurre porque se generan espacios de trabajo donde los empleados se sienten valorados y escuchados.

**Sustento teórico:** Recursos laborales y calidad de vida

Modelo Demandas–Recursos (JD-R): Propone que recursos laborales como autonomía, feedback, apoyo del líder y oportunidades de desarrollo amortiguan el impacto de las demandas y potencian el engagement, con efectos positivos en bienestar y calidad de vida (Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001).

Teoría de Conservación de Recursos (COR): El bienestar mejora cuando las personas adquieren y protegen recursos materiales, sociales y psicológicos; la pérdida de recursos aumenta el estrés. En emprendimientos, recursos de tarea (claridad, herramientas), del líder (apoyo), del equipo (redes) y organizacionales (financiamiento, formación) previenen espirales de pérdida (Hobfoll, 2001).

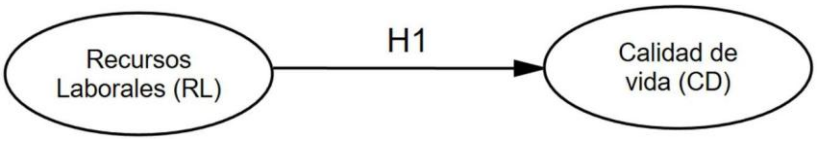
Teoría de la Autodeterminación (SDT): La satisfacción de autonomía, competencia y relación facilitada por recursos de tarea, del líder y del equipo incrementa la motivación autónoma y el bienestar, clave en emprendedores (Deci & Ryan, 2000).

Adicionalmente, la investigación de Samanez y Medina resalta cómo la motivación y la satisfacción laboral son esenciales para la gestión de recursos humanos y la calidad total en organizaciones, lo que también se puede extrapolar al ámbito del emprendimiento (Samanez & Medina, 2017) Un

entorno que incentive la motivación por medio de la capacitación y el reconocimiento puede contribuir significativamente a mejorar la calidad de vida laboral, lo que se traduce en un impacto positivo en los resultados del emprendimiento (Valdez, 2025).

**Figura 3**

*Modelo teórico de investigación*




Por todo lo anterior, el propósito de esta investigación es proporcionar una visión comprensiva de cómo la adecuada gestión de los recursos laborales, en particular el liderazgo, la estructura de tareas y los recursos organizacionales, pueden no solo apoyar a los emprendedores en la mejora de su calidad de vida, sino también contribuir al establecimiento de prácticas sostenibles que beneficien a las empresas en el largo plazo. Los líderes dentro de las organizaciones tienen una influencia directa en la motivación y en la satisfacción de su equipo. Esto impacta no solo en el desempeño de las personas, sino también en la productividad general del negocio.

En ese sentido, el liderazgo transformacional se ha identificado como un aspecto clave para formar una cultura organizacional sana. Este tipo de liderazgo promueve la innovación y el compromiso de los trabajadores, dos elementos importantes para el éxito empresarial en entornos competitivos. Esta investigación se apoya en la teoría de demanda-recursos laborales. Dicha teoría plantea que contar con recursos adecuados influye de manera positiva en el bienestar de los trabajadores, lo que puede traducirse en mayor efectividad y, por lo tanto, en una mejor calidad de vida.

El emprendimiento en Perú enfrenta diversos desafíos, entre ellos están la escasez de recursos y la necesidad de contar con líderes que utilicen estrategias innovadoras para la gestión de equipos (Clavijo, 2017). Por ello,

analizar la influencia de los recursos laborales resulta relevante, ya que estos no solo afectan el bienestar de los emprendedores, sino que también definen el clima organizacional y la cultura emprendedora, aspectos que contribuyen a la sostenibilidad y al crecimiento (Morán & Corzo, 2023).

## 2 MATERIALES Y MÉTODOS

### 2.1 Diseño

Esta investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo. El diseño fue no experimental, de corte transversal y con alcance explicativo. Se eligió este tipo de diseño porque permite observar la realidad tal como se presenta y analizar cómo se relacionan las variables en un solo momento de medición, tal como lo señalan Ato et al. (2013). Se opta por un diseño no experimental porque no se manipulan las variables, y por un corte transaccional al levantar la información en una sola aplicación; además, es explicativo porque pretende estimar la influencia de recursos laborales (recursos de líder, recursos de tarea, recursos de equipo recursos organizacionales) influye en la calidad de vida de emprendedores, atendiendo a criterios metodológicos consolidados (Hernández, 2015, p. 81). Para el análisis se empleará el modelamiento de ecuaciones estructurales bajo el enfoque Partial Least Squares (PLS-SEM), que permite evaluar simultáneamente múltiples relaciones, fortalecer la construcción teórica y contrastar la validez de modelos conceptuales con supuestos flexibles respecto a distribución y tamaño muestral (Hair et al., 2010; Hair et al., 2011).

### 2.2 Sujetos

La muestra estuvo conformada por 213 participantes, con una distribución de sexo equilibrada (51.2% mujeres y 48.8% hombres). La edad se encuentra ampliamente distribuida, con ligera mayor presencia en los grupos de 31–40 y mayores de 41 años. Predomina el nivel educativo secundario (54.0%), seguido por universitario (31.9%). Casi la totalidad de los encuestados pertenece al sector comercial (98.1%), y en términos de tamaño empresarial, predominan las microempresas (72.8%) y, en menor medida, las pequeñas empresas (27.2%), sin participación de medianas ni grandes.

## 2.3 Mediciones

**Recursos laborales:** La escala desarrollada por Spontón et al. (2019) está compuesta por 16 ítems en formato tipo Likert, organizados en cuatro dimensiones: recurso de líder, recurso de tarea, recurso de equipo y recurso de la organización. Esta herramienta está diseñada para medir el bienestar de los empleados en relación con su entorno laboral, así como los factores que inciden en la consecución de las metas y responsabilidades asignadas. El constructo presenta una alta consistencia interna, con un alfa de Cronbach de 0.916, y su validez fue confirmada mediante juicio de expertos, logrando un índice V de Aiken de 0.92.

**Índice de Calidad de Vida (ICV)**: Instrumento original desarrollado por Juan E. Mezzich y colaboradores; en este estudio se utilizó la versión española adaptada y validada para población peruana adulta de Lima Metropolitana (adaptación local reportada por Robles et al., 2010). Consta de 10 ítems que evalúan satisfacción en 10 áreas/dimensiones de la calidad de vida; el análisis factorial en la muestra peruana identificó 4 factores subyacentes. Emplea una escala tipo Likert de 10 puntos (1–10) por ítem. Presentó alta confiabilidad interna con alfa de Cronbach = 0.87 en la muestra de 2077 adultos. En cuanto a la validez, se demostró validez de constructo mediante análisis factorial y validez de grupos conocidos (diferencias por variables demográficas, nivel educativo y nivel de pobreza).

## 2.4 Análisis estadísticos

Para poner a prueba las hipótesis se utilizó SEM, porque permite analizar al mismo tiempo cómo se miden los conceptos clave y cómo se relacionan entre sí dentro del modelo propuesto. El análisis se realizó en AMOS v29 siguiendo dos pasos: primero se verificó que los indicadores describieran bien cada constructo; luego se evaluaron las relaciones entre las variables del modelo. Antes de eso, se revisó la calidad de los datos (consistencia, valores perdidos y presencia de datos atípicos). Finalmente, se informó qué tan bien ajustó el modelo en conjunto y la fuerza y dirección de las relaciones, incluyendo efectos directos e indirectos, para interpretar los resultados con base en la teoría del estudio.

## 2.5 Declaración sobre aspectos éticos

La investigación cumplió con los principios éticos, asegurando la participación voluntaria e informada de los individuos. Se incluyó un consentimiento informado al inicio del cuestionario, detallando el propósito del estudio y garantizando el anonimato de los datos, utilizados exclusivamente con fines académicos. Este enfoque protegió la privacidad y los derechos de los participantes, conforme a las directrices de la APA (2017).

# 3 RESULTADOS

## 3.1 Evaluación de datos atípicos

Los datos presentaron valores faltantes y, según la prueba de Mahalanobis utilizada para depurar valores atípicos, se excluyeron 7 participantes. La muestra final para el análisis estadístico quedó conformada por 213 participantes.

## 3.2 Análisis descriptivo-sociodemográficos

En la tabla 1, la muestra que la mayoría de los participantes son mujeres (51.2%) y hombres (48.8%), con una distribución de edades relativamente equilibrada, siendo más frecuente el grupo mayor de 41 años (22.1%). En cuanto al nivel educativo, predomina la secundaria (54%), seguida por estudios universitarios (31.9%). Casi todos pertenecen al sector comercial (98.1%), y la gran mayoría trabaja en microempresas (72.8%), mientras que el resto en pequeñas empresas (27.2%), sin presencia en medianas o grandes compañías.

**Tabla 1**

*Análisis Sociodemográfico (n = 213).*

| Variable | Categoría | Recuento | % de N tablas |
|---|---|---|---|
| Sexo | Femenino | 109 | 51.2% |
| | Masculino | 104 | 48.8% |
| | Menos de 18 años | 34 | 16.0% |
| | Entre 18 a 24 años | 42 | 19.7% |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Edad | Entre 25 a 30 años | 44 | 20.7% |
| | Entre 31 a 40 años | 46 | 21.6% |
| | Mayor de 41 años | 47 | 22.1% |
| Nivel | Primaria | 28 | 13.1% |
| | Secundaria | 115 | 54.0% |
| | Universitario | 68 | 31.9% |
| | Posgrado | 2 | 0.9% |
| Rubro emprendimiento | Industria | 0 | 0.0% |
| | Comercial | 209 | 98.1% |
| | Servicios | 4 | 1.9% |
| | Agro | 0 | 0.0% |
| | Ns/Nc | 0 | 0.0% |
| Tamaño emprendimiento | Microempresa (0-10 personas) | 155 | 72.8% |
| | Pequeña empresa (10-50 personas) | 58 | 27.2% |
| | Mediana empresa (50-250 personas) | 0 | 0.0% |
| | Empresa grande (> 250 personas) | 0 | 0.0% |
| | Ns/Nc | 0 | 0.0% |
| | Total | 213 | 100.0% |

## 3.3 Análisis descriptivos, matriz de correlaciones, Pearson y confiabilidad

Las puntuaciones de las variables de estudio se escalaron entre los valores entre 0 y 30 a fin de facilitar su lectura. En la Tabla 2 los constructos muestran excelente consistencia interna (α Recursos laborales = 0.92; α Calidad de vida = 0.95).

La distribución de Recursos laborales presenta asimetría negativa moderada (g1 = −0.88) y curtosis positiva (g2 = 1.87; leptocúrtica), mientras que Calidad de vida es casi simétrica (g1 = −0.25) y algo platicúrtica (g2 = −0.56). La correlación entre ambas variables es muy alta y positiva (r = 0.82, p < .001), implicando una varianza compartida de aproximadamente 67% (), por lo que mayores recursos laborales se asocian fuertemente con mejor calidad de vida.

**Tabla 2**

*Estadísticos descriptivos, consistencias internas y correlaciones para las variables de estudio*

| Variables | M | DE | g1 | g2 | alfa | 1 | 2 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Recursos laborales | 17.93 | 5.45 | -0.88 | 1.87 | 0.92 | - | |
| Calidad de vida | 17.44 | 3.43 | -0.25 | -0.56 | 0.95 | **0.82** | - |

Nota: Todas las correlaciones son estadísticamente significativas ($p < .001$). Se resaltan aquellas correlaciones entre las variables de estudio.

## 3.4 Evaluación del modelo hipotetizado

Posteriormente se llevó a cabo un análisis factorial mediante el programa AMOS 29, esto con el fin de contrastar el modelo estructural. La Tabla 3 indica un ajuste sobresaliente del modelo en el CFA: CFI = 1.000 y TLI = 1.000 reflejan ajuste comparativo perfecto; RMSEA = 0.001 (prácticamente nulo) indica error de aproximación mínimo; y RMR = 0.007 está muy cercano a 0, sugiriendo residuales pequeños. El único índice “adverso” es el p del Chi-cuadrado (p = 0.001), que rechaza ajuste exacto, pero este test es muy sensible al tamaño muestral y a pequeños desajustes; por ello, con CFI/TLI/RMSEA tan favorables, el modelo puede considerarse excelentemente ajustado.

**Tabla 3**

*Índices de ajuste esperados para un modelo de ecuaciones estructurales e índices obtenidos*

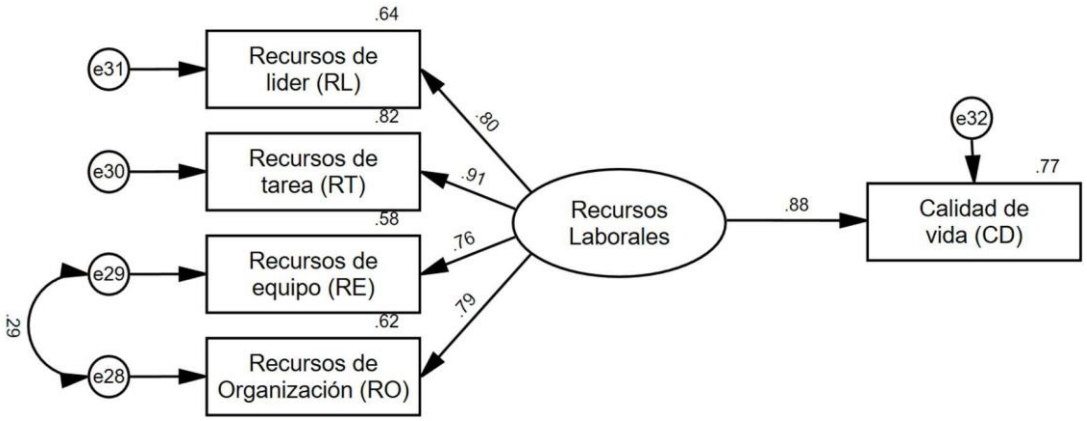
| Índice de ajuste | Esperado | Obtenido |
|---|---|---|
| Chi-Cuadrado $x^2$ | > 0,05 | 0.001 |
| Índice de ajuste comparativo (CFI) | 0.90 - 1 | **1.000** |
| Índice no normalizado de ajuste (TLI) | 0.90 - 1 | **1.000** |
| Error cuadrático media de aproximación (RMSEA) | < 0.05 / 0.08 | **0.001** |
| Índice residual de la raíz cuadrada media (RMR) | Lo más cercano a 0 | **0.007** |

Los resultados evidencian, que Recursos Laborales (RL) influye positivamente en la Calidad de vida (H1) con β =.88 y p < 0,001. El diagrama

SEM muestra que “Recursos Laborales” es un constructo bien definido por cuatro dimensiones: recursos de tarea (RT) es el indicador más fuerte (carga estandarizada ≈ .91), seguido por recursos de líder (RL ≈ .80), recursos de organización (RO ≈ .79) y recursos de equipo (RE ≈ .76). Los términos de error asociados (e28–e31) indican varianza no explicada moderada en cada indicador, y la correlación residual entre RE y RO (.29) sugiere solapamiento conceptual o efectos de método entre ambas medidas. A nivel estructural, “Recursos Laborales” predice robustamente la “Calidad de vida” (CD) con un coeficiente β = .88. En conjunto, el modelo respalda que fortalecer los recursos laborales, especialmente los de tarea se relaciona de forma sustantiva con una mejor calidad de vida de los emprendimientos.

**Figura 4**

Modelo estructural de calidad de vida (n=213)




## 4 DISCUSIÓN

Los resultados de nuestro estudio, que demuestra que los Recursos Laborales (RL) influyen positivamente en la Calidad de Vida (CV) con un β de 0.88, son respaldados por una cantidad significativa de literatura reciente en el ámbito de la psicología laboral y gestión de recursos humanos. Se ha documentado que la percepción de apoyo organizativo y las oportunidades de desarrollo personal son cruciales para la calidad de vida de los trabajadores.

Nazmudeen et al. (2025) encontraron que existe una relación positiva entre un clima de inclusión y la satisfacción laboral, con una correlación de r = 0.432.

Esto quiere decir que cuando los trabajadores perciben que son valorados y que cuentan con apoyo en su centro de labores, su calidad de vida tiende a mejorar. Este resultado es importante para la gestión de recursos humanos, porque muestra que aspectos como la flexibilidad y la preocupación por el bienestar del personal ayudan a mantener altos niveles de satisfacción y compromiso organizacional.

Por otro lado, Saragih et al. (2023) analizaron el liderazgo instructivo y su relación con la calidad del trabajo. En su estudio reportaron que el liderazgo y otros factores influyen en la satisfacción laboral, con un $R^2 = 0.63$. Este dato sugiere que una buena gestión de los recursos dentro de la empresa puede tener un efecto directo en la calidad de vida de los empleados.

Asimismo, Mujiraharjo et al. (2024) estudiaron el impacto del liderazgo innovador en el rendimiento de los empleados. Encontrando un impacto significativo de $R^2$ de 0.75. El estudio indica que los líderes que promueven la innovación y se adaptan a los cambios no solo benefician a la organización, sino que también generan espacios de aprendizaje y desarrollo que favorecen la calidad de vida de su equipo.

## 5 CONCLUSIÓN

A partir de los datos recogidos en esta investigación, se puede concluir que los recursos laborales tienen una influencia importante en la calidad de vida de los emprendedores peruanos. El análisis estadístico arrojó un coeficiente beta (β) de .88, valor que respalda una relación positiva y significativa. Este hallazgo coincide con lo planteado en la hipótesis inicial; así mismo muestra que el entorno laboral y un adecuado acceso a los recursos laborales no solo afectan la productividad, sino también al bienestar de los emprendedores.

El entorno emprendedor en Perú tiene retos particulares y muchos de estos pueden abordarse si las empresas fortalecen sus recursos laborales. Diversos estudios han mostrado que un buen ambiente de trabajo ayuda a mejorar el desarrollo personal y profesional, reduciendo el estrés y mejorando la calidad de vida entre los empleados. Hoy en día, gran parte de las empresas peruanas, sobre todo las pequeñas y medianas empresas (PYMEs y MYPEs),

todavía tienen limitaciones para ofrecer condiciones laborales adecuadas en cuanto a liderazgo, diseño de tareas, trabajo en equipo y soporte organizacional. Por eso es importante que desde el estado y las propias empresas se impulsen políticas que mejoren la infraestructura laboral.

Al revisar la realidad económica y social del Perú se puede observar que la desigualdad entre regiones y la mala distribución de recursos también juegan un papel importante. Esto no solo afecta la calidad de vida de los emprendedores, sino también en el desempeño de sus negocios. Una alternativa que ha dado buenos resultados es invertir en capacitación y desarrollo del personal, cuando las personas se capacitan, aumenta su satisfacción laboral y con ello su calidad de vida. Así mismo, otro aspecto que no se debe dejar de lado en esta relación es la salud mental y el bienestar emocional. El contexto socioeconómico actual exige que las empresas asuman un rol más activo en la gestión de sus recursos. Esto implica fortalecer el liderazgo y promover iniciativas para el desarrollo del equipo son acciones necesarias para reducir brechas en el acceso a oportunidades y a beneficios de salud. Diversos autores coinciden en que un liderazgo cercano y comprometido contribuye a mejorar la calidad de vida en todos los niveles de la organización.

Finalmente, comprender mejor la relación entre recursos laborales y calidad de vida en el contexto peruano no solo aporta al campo académico. También brinda información útil para el diseño de políticas públicas orientadas a promover un entorno emprendedor más saludable y sostenible. Los resultados de este estudio muestran que una mayor satisfacción laboral se relaciona con una mejor calidad de vida, lo que a su vez puede favorecer un crecimiento económico más sólido y equitativo.

# 6 REFERENCIAS

Adnina (2024). El 45 % de las empresas peruanas priorizará el liderazgo adaptativo. Andina.pe. 1023787.aspx

Albrecht, S. (2012). "The influence of job, team and organizational level resources on employee well-being, engagement, commitment and extra-role performance." International Journal of Manpower. doi:10.1108/01437721211268357.

Alonso-Pastor, A. (2024, noviembre 27). El Rol del Liderazgo en la Transformación Educativa: Perspectivas desde el Informe GEM y el Contexto Peruano. Observatorio de la Educación Peruana. https://obepe.org/general/liderazgo-transformacion-educativa-peru-gem-2024/

Ato, M., López, J. J., & Benavente, A. (2013). A classification system for research

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands–resources model: State of the art. Journal of Managerial Psychology, 22(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Bevanda, N., Bevanda, V., & Pavlović, G. (2025). How servant leadership affects job satisfaction and organizational commitment in the post covid-19 era. Anali Ekonomskog Fakulteta U Subotici, (53), 93-108. https://doi.org/10.5937/aneksub2400010b

Biswas, D. D. and Sengupta, R. (2025). Perceived authentic leadership style and the resource spiral: unlocking employee well-being through support and balance. Leadership & Organization Development Journal, 46(6), 926-942. https://doi.org/10.1108/lodj-06-2025-0403

Blanch, J., Rodríguez, F. G., Rodríguez, A., & Antino, M. (2021). Authentic leadership and innovation: the mediating role of affective and cognitive integration, and engagement in work teams. International Journal of Innovation and Technology Management, 19(01). https://doi.org/10.1142/s0219877021400046

Boza, S., Saco, V., & Polanco, R. (2020). Rotulagem nutricional frontal de alimentos na américa latina. BIS. Boletim Do Instituto De Saúde, 21(1), 151-160. https://doi.org/10.52753/bis.v21i1.36741

Buk. (2025, mayo 2). ¿Cómo influye el liderazgo empresarial en el bienestar laboral? Buk.pe. https://www.buk.pe/blog/como-influye-el-liderazgo-empresarial-en-el-bienestar-laboral

Buonomo, I., Farnese, M. L., Jiménez, M. L. V., & Benevene, P. (2021). Other-focused approach to teaching. the effect of ethical leadership and quiet ego on work engagement and the mediating role of compassion satisfaction. Frontiers in Psychology, 12. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.692116

Chen, J., & Tan, S. (2025). "Laissez-faire leadership as a challenging job demand: looking at three theoretical perspectives on the mediating effects of resources." Strategy and Leadership. doi:10.1108/sl-11-2024-0123.

Clavijo, G. (2017). Consideraciones sobre la relación entre desarrollo humano integral y el emprendimiento: el fondo emprender en Bogotá, Colombia. https://doi.org/10.15332/tg.mae.2017.00440

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. Psychological Inquiry, 11(4), 227–268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands–resources model of burnout. Journal of Organizational Behavior, 22(1), 63–86. https://doi.org/10.1002/job.97

Dwiarto, J., Perkasa, D. H., & Saluy, A. B. (2025). Global leadership development: the impact of international hr management on cross-cultural leadership effectiveness. Multidisciplinary Indonesian Center Journal (MICJO), 2(2), 2293-2307. https://doi.org/10.62567/micjo.v2i2.783

Eslava, I. O., Azevedo, V., Hugé, A., Shen, A. Y., Islas, J. A., Ceusters, G., … & Winslow, R. (2024). P-445 creating a positive and sustainable better quality of life at work in a multinational company. Occupational Medicine, 74(Supplement_1), 0-0. https://doi.org/10.1093/occmed/kqae023.1159

Fleur, M. S., Rosset, P., Elizondo, C., & Val, V. (2024). Análisis comparativo de las escuelas campesinas de agroecología de la cloc/vía campesina en américa latina y el caribe. Revista Brasileira De Educação Do Campo, 9, 19206. https://doi.org/10.70860/ufnt.rbec.e19206

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2010). A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Los Angeles: Sage Publications.

Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). Partial least squares structural equation modeling: An emerging tool in business research. European Business Review, 23(2), 106-121. doi:10.1108/09555341111101467.

Hernández, K. L. O. (2019). El liderazgo del director y el desempeño docente auto percibido en un grupo de colegios privados salvadoreños. RIEE | Revista Internacional De Estudios en Educación, 19(1), 47-63. https://doi.org/10.37354/riee.2019.189

Hernández, R. (2015). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill.

Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested-self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. Psychological Review, 108(4), 490–525. https://doi.org/10.1037/0033-295X.108.4.490

Huy, P. T. (2019). How authentic leadership promotes individual knowledge sharing: viewing from the lens of cor theory. Management & Marketing. Challenges for the Knowledge Society, 14(4), 386-401. https://doi.org/10.2478/mmcks-2019-0027

Ipsos. (2025, marzo 20). Índice de Felicidad 2025. Ipsos. https://www.ipsos.com/es-pe/indice-de-felicidad-2025

Kapur, A. P., Rivai, H. A., & Syahrul, L. (2023). The effect of role conflict and transformational leadership on organizational commitment with job satisfaction as a mediation variable on members of the regional coordination team in west sumatra province. Journal of Social Research, 2(4), 1039-1052. https://doi.org/10.55324/josr.v2i4.767

Mendoza, A. and Callo, E. C. (2022). Educational resource management as predictor to quality of work-life. International Journal of Educational Management and Development Studies, 3(3), 146-170. https://doi.org/10.53378/352915

Morán, R. C. D. and Corzo, E. d. C. A. (2023). Liderazgo transformacional y clima organizacional en una empresa de tecnología en lima durante el 2022. AiBi Revista De Investigación, Administración E Ingeniería, 11(3), 81-86. https://doi.org/10.15649/2346030x.3369

Mujiraharjo, R., Thamrin, M., Martini, N. N. P., & Qomariah, N. (2024). The influence of innovative leadership and competence on employee performance. Journal of

Economics, Finance and Management Studies, 07(10). https://doi.org/10.47191/jefms/v7-i10-11

Nazmudeen, M. S. H., Tahir, R., & Latif, W. (2025). Climate for inclusion, belongingness, and discrimination: their influence on job satisfaction in pakistan's public hospitals. Inverge Journal of Social Sciences, 4(3), 1-10. https://doi.org/10.63544/ijss.v4i3.138

Numbeo (2025) CEPLAN. Observatorio Nacional de Prospectiva. Gob.pe. Recuperado el de https://observatorio.ceplan.gob.pe/actualidad/456

Passos, T. S. and Almeida-Santos, M. A. (2020). Trabalho sexual em período de pandemia por covid-19 no contexto íbero-americano: análise de anúncios em websites. Ciência & Saúde Coletiva, 25(11), 4237-4248. https://doi.org/10.1590/1413-812320202511.26622020

Ramírez-Olivares, E. and Castillo-Vergara, M. (2023). Analytical hierarchical process to establish the criteria for choosing explosives suppliers in small and medium mining companies. Eng, 4(3), 2407-2420. https://doi.org/10.3390/eng4030137

Robles, Y., Saavedra, J. E., Mezzich, J. E., Sanez, Y., Padilla, M., & Mejía, O. (2010). Índice de calidad de vida: Validación en una muestra peruana.

Romero-Carazas, R., Ayras-Peralta, J. P., Bernedo-Moreira, D. H., Gómez-Cáceres, F. Y., Taco-Coayla, R. A., Mamani-Laura, M. R., … & Monzón, S. G. G. (2024). Human resources management for job satisfaction in Peruvian employees. Academic Journal of Interdisciplinary Studies, 13(4), 539. https://doi.org/10.36941/ajis-2024-0135

Samanez, H. S. M. and Medina, M. D. P. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horizonte Médico (Lima), 17(4), 42-52. https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08

Saragih, K., Elfrianto, E., & Pratiwi, S. N. (2023). Analisis pengaruh kepemimpinan instruksional terhadap kualitas kerja guru di smk perguruan al washliyah petumbukan deli serdang. MUKADIMAH: Jurnal Pendidikan, Sejarah, Dan Ilmu-Ilmu Sosial, 7(1), 151-158. https://doi.org/10.30743/mkd.v7i1.6591

Spontón, C. L., Morera, L. P., Trógolo, M. A., Castellano, E., y Medrano, L. (2019). Desarrollo y validación de una escala para medir satisfacción con los recursos laborales. Revista Suma Psicológica, 26(1), 64–74. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=134261262008

Ta'Amnha et al. (2022). "The direct and indirect impacts of transformational leadership on employee change-oriented organizational citizenship behavior." Corporate Ownership and Control. doi:10.22495/cocv19i3art11.

Temelkovska, T., Moriarty, K., Huerta, L., Perez-Brumer, A., Segura, E. R., Passaro, R. C., … & Blair, C. (2023). Social networks play a complex role in hiv prevention knowledge, attitudes, practices, and the uptake of prep through transgender women communities centered around three "casas trans" in lima, peru: a qualitative study. Journal of the International Association of Providers of AIDS Care (JIAPAC), 22. https://doi.org/10.1177/23259582231196705

Tipa, B. T., Hidayati, T., & Maria, S. (2023). Investigating the effect of transformational leadership, compensation and organizational culture on job satisfaction and employee performance at pt. kitadin embalut kabupaten kutai kartanegara. Journal of Madani Society, 2(2), 87-107. https://doi.org/10.56225/jmsc.v2i2.251

Valdez, L. R. V. D. (2025). Calidad de vida laboral del personal de enfermería de un hospital público de Paraguay. Nure Investigación. https://doi.org/10.58722/nure.v21i137.2670

Vera R., A, Guevara R., L.A., Espinosa P., A., Calderón P., A., Mego V., M., & Ticona Q., S. (2023). Análisis de las demandas y recursos laborales en una organización del Estado peruano, prestadora de servicios de atención durante la crisis sanitaria por la COVID-19. Cuadernos de Administración, 36. https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao36.emeod

Villegas, M. G. (2016). Editorial. Innovar, 26(61), 3-5. https://doi.org/10.15446/innovar.v26n61.57116

Wang, D., & Yang, Y. (2021). "Why and How Does Empowering Leadership Promote Proactive Work Behavior? An Examination with a Serial Mediation Model among Hotel Employees." International Journal of Environmental Research and Public Health. doi:10.3390/ijerph18052386.

Zúñiga, S., Antonino, L., Aranguren, L., Cerro, S., & María, J. (2019). Job crafting as a mediator between situational factors and well-being at work among outbound call centre operators in peru. Revista ECIPeru, 1-13. https://doi.org/10.33017/reveciperu2019.0002/

# 7 ANEXOS

## Anexo 1. Resolución de expedito

UPeU
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

*"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"*

**RESOLUCIÓN N° 656-A-2024/UPeU-FCE-CF**

Ñaña, Lima, 09 de octubre de 2024

**VISTO:**

El expediente, de (del) la (las, los) bachiller(es): **Jefferson Angel Hancco Mamani,** identificado(a) con código universitario N° 202013893 y **Britnhey Jhosida Viamonte Huancapaza,** identificado(a) con código universitario N° 202010700, de la Escuela Profesional de Administración, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión.

**CONSIDERANDO:**

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Jefferson Angel Hancco Mamani y Britnhey Jhosida Viamonte Huancapaza,** ha(n) solicitado la inscripción del perfil de proyecto de tesis titulado: ***"Factores de los recursos laborales que influyen en la calidad de vida de comerciantes, Juliaca"*** y la designación del Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 09 de octubre de 2024, y en aplicación del Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad.

**SE RESUELVE:**

Aprobar la inscripción del perfil de proyecto de tesis en formato artículo (Art. 52.4), DESIGNAR el ASESOR (Art. 53), docente experimentado en investigación, con conocimiento en la temática de estudio, metodología de investigación, el cual es NOMBRADO PARA MONITOREAR, GUIAR, ORIENTAR Y SUPERVISAR la ejecución del perfil de proyecto de tesis, asimismo, se les dispone un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución (Art. 54).

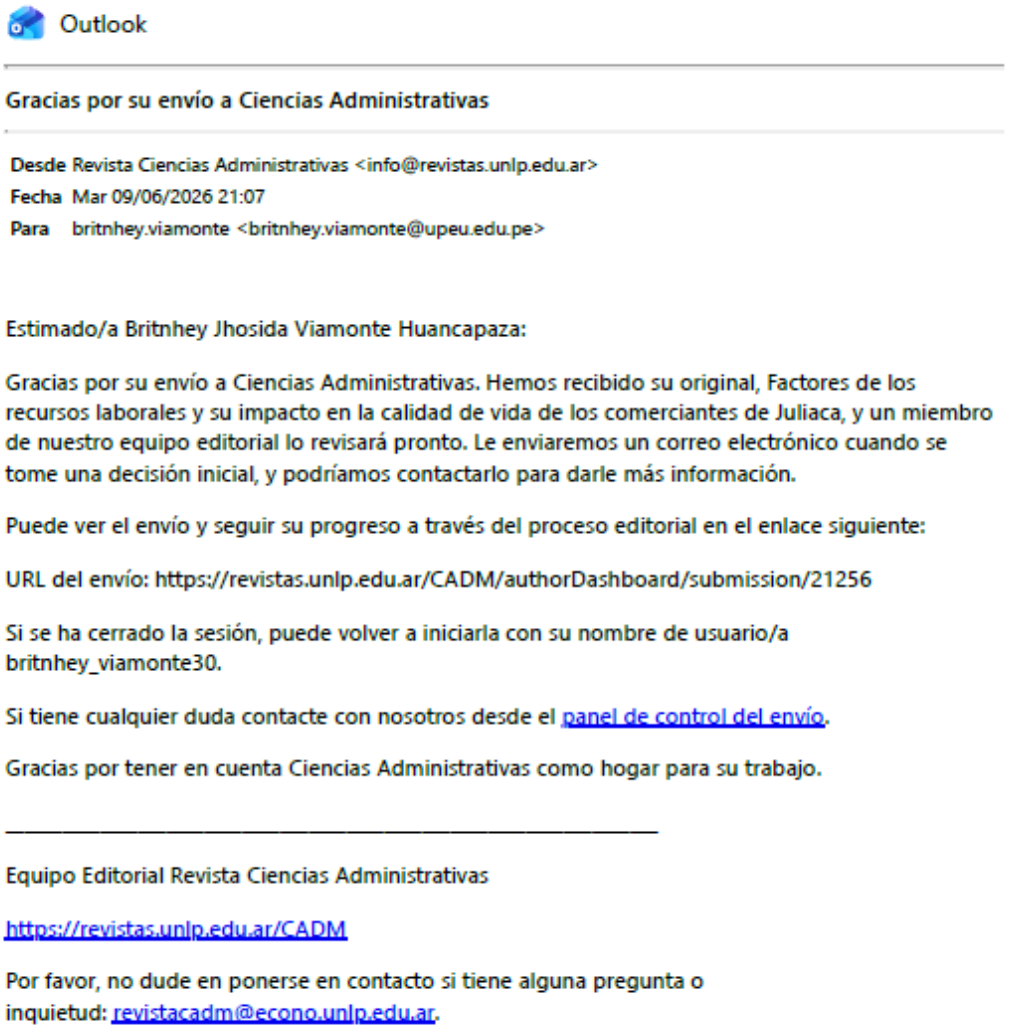
| Tesistas | Código | CP | Título | Asesor | Dictaminadores del Perfil |
|---|---|---|---|---|---|
| Jefferson Angel Hancco Mamani<br><br>Britnhey Jhosida Viamonte Huancapaza | 202013893<br><br>202010700 | Administración y Negocios Internacionales | Factores de los recursos laborales que influyen en la calidad de vida de comerciantes, Juliaca | Dr. Alexander David De La Cruz Vargas | **Dictaminador 1:** Mtra. Ruth Gladys Choque Pilco<br><br>**Dictaminador 2:** Mtra. Miluska Maria Del Carmen Villar Guevara |

Regístrese, comuníquese y archívese.

**Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez**
DECANA

**Dra. Karina Elizabeth Paredes Abanto**
SECRETARIA ACADÉMICA

## Anexo 2. Evidencia de sumisión



Outlook

Gracias por su envío a Ciencias Administrativas

**Desde** Revista Ciencias Administrativas <info@revistas.unlp.edu.ar>
**Fecha** Mar 09/06/2026 21:07
**Para** britnhey.viamonte <britnhey.viamonte@upeu.edu.pe>

Estimado/a Britnhey Jhosida Viamonte Huancapaza:

Gracias por su envío a Ciencias Administrativas. Hemos recibido su original, Factores de los recursos laborales y su impacto en la calidad de vida de los comerciantes de Juliaca, y un miembro de nuestro equipo editorial lo revisará pronto. Le enviaremos un correo electrónico cuando se tome una decisión inicial, y podríamos contactarlo para darle más información.

Puede ver el envío y seguir su progreso a través del proceso editorial en el enlace siguiente:

URL del envío: https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/authorDashboard/submission/21256

Si se ha cerrado la sesión, puede volver a iniciarla con su nombre de usuario/a britnhey_viamonte30.

Si tiene cualquier duda contacte con nosotros desde el panel de control del envío.

Gracias por tener en cuenta Ciencias Administrativas como hogar para su trabajo.

---

Equipo Editorial Revista Ciencias Administrativas

https://revistas.unlp.edu.ar/CADM

Por favor, no dude en ponerse en contacto si tiene alguna pregunta o inquietud: revistacadm@econo.unlp.edu.ar.