



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Calidad de vida laboral y desempeño de los colaboradores de la
empresa Grupo Gloria, Trujillo - 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Tiznado Herrera, Jair Snaider (orcid.org/0000-0002-1422-2689)

Uriarte Gallardo, Merlyn Jiomara (orcid.org/0000-0003-4797-6441)

ASESOR:

Mg. Pinglo Bazán, Miguel Elías (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

CO-ASESOR:

Mg. Cervantes Mendoza, Hugo Manuel (orcid.org/0000-0002-7529-7262)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios por mantenernos con salud y guiarnos por un camino correcto, brindándonos las fuerzas necesarias para salir adelante.

A nuestra familia por la motivación y comprensión constante y sobre todo brindarnos su apoyo incondicional para el cumplimiento de nuestros estudios profesionales.

A nuestros docentes que nos brindaron sus conocimientos y experiencias para lograr con éxito nuestra investigación.

Agradecimiento

A Dios, por darnos la vida y estar con nosotros en cada momento de aprendizaje, fortaleciendo nuestra sabiduría iluminando nuestras mentes y corazones.

A nuestras familias quienes han realizado un gran esfuerzo para brindarnos nuestros estudios, salir adelante y cumplir nuestras metas.

A nuestros asesores Pinglo Bazán, Miguel Elías y Cervantes Mendoza, Hugo Manuel, por brindarnos conocimientos previos y por el apoyo motivacional incondicional en cada clase para la culminación de esta investigación.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	24
3.1. Tipo y diseño de investigación	24
3.2. Variables y operacionalización	24
3.3. Población, muestra y muestreo	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	26
3.5. Procedimientos	27
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	39
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS	48
ANEXOS	60

Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de Calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo -2022.	30
Tabla 2 Nivel de Desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo - 2022.	32
Tabla 3 Correlación entre calidad de vida laboral y la dimensión desempeño motivacional de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo – 2022.	34
Tabla 4 Correlación entre calidad de vida laboral y la dimensión desempeño de habilidades de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo – 2022.	35
Tabla 5 Correlación entre calidad de vida laboral y la dimensión desempeño innovador en los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo - 2022.	36
Tabla 6 Correlación entre calidad de vida laboral y desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo - 2022.	37
Tabla 7 Contrastación de Hipótesis	38

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de Calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo -2022.	31
Figura 2 Nivel de Desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo - 2022.	33

Resumen

El objetivo que tuvo la presente investigación fue determinar la relación entre la calidad de vida laboral y desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022. La investigación se llevó a cabo a través de un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, con corte transversal y correlacional. La muestra estuvo constituida por 85 colaboradores de la mencionada empresa. La técnica de recolección de datos empleada en este estudio fue por medio de la encuesta aplicando como instrumento el cuestionario, validados juiciosamente por expertos precisando a la vez una confiabilidad por el alfa de Cronbach de 0,893. Los resultados esenciales evidencian una correlación alta, altamente significativa con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.724 y un valor $p = 0,000$ ($p < \alpha$), Esta prueba permitió rechazar la hipótesis nula y aprobar la hipótesis alterna en las 3 dimensiones del desempeño, por lo que se ha concluido que mientras más mayor sea la calidad de vida laboral mejor desempeño mostraran los colaboradores.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, desempeño, habilidad, innovación, motivación.

Abstract

The objective of the present investigation was to determine the relationship between the quality of working life and the performance of the collaborators of the company Grupo Gloria, Trujillo, 2022. The investigation was carried out through a quantitative approach, non-experimental design, with cross section and correlational. The sample consisted of 85 employees of the aforementioned company. The data collection technique used in this study was through the survey applying the questionnaire as an instrument, judiciously validated by experts, while specifying a reliability by Cronbach's alpha of 0.893. The essential results show a high, highly significant correlation with a Spearman's Rho coefficient of 0.724 and a p value = 0.00 ($p < \alpha$). This test allowed us to reject the null hypothesis and approve the alternate hypothesis in the 3 dimensions of performance, Therefore, it has been concluded that the higher the quality of working life, the better performance the employees will show.

Keywords: Quality of working life, performance, ability, innovation, motivation.

I. INTRODUCCIÓN:

La temática de los últimos años y el reto para el entorno empresarial actual sigue viniendo a ser la adaptación al cambio sin descuidar mientras tanto las oportunidades crecientes de la globalización. Se han encontrado múltiples factores que contribuyen al rendimiento de los colaboradores en cualquier área específica donde se encuentren participando. Motivo por el cual, las compañías contemporáneas se enfocan hoy, en consolidar y mantener un espacio para su recurso más importante, un recurso delicado y volátil; el ser humano es impredecible. Aquellos factores previstos de suma importancia son categorizados como internos y externos; innumerables estudios han analizado y plasmado que dentro de los factores externos existen aspectos culturales, sociales, políticos, entre otras, pero existe en la otra cara de la moneda factores internos los cuales difieren según el tipo de sociedad. En este aspecto, la calidad de vida laboral (CVL) es una variable que se ha convertido en un asunto trascendental para las empresas, pues ello ha permitido identificar muchos aspectos empezando por el comportamiento personalizado y el estado de ánimo mostrado por los colaboradores al percibir las condiciones de los diferentes factores antes mencionados, la cual viene a repercutir sobre la motivación, productividad, compromiso y otros elementos importantes, agrupados al ambiente de la entidad, obteniendo un impacto benéfico o desfavorable en el desempeño de cada empleado.

Según la CEPAL (2021) en la gestión empresarial, se considera que los indicadores de desempeño son la herramienta clave en la que se puede llevar un registro de gestión proporcionando un sistema de información que garantice evaluar a las personas, por medio de parámetros operativos y aspectos fundamentales de las intervenciones e instituciones gubernamentales, como eficiencia, efectividad, economía y calidad, que contribuyan y sometan las estadísticas de la ciudadanía para darle un mejor aprovechamiento sobre los recursos.

En el campo empresarial actual, la participación asemeja a una carrera olímpica, cada parte busca ser el más óptimo y competitivo, pero regularmente no procede a tomar en cuenta el recurso más importante de una industria; el factor

humano, la calidad de vida del colaborador, que repercute en el estado de ánimo, la motivación, compromiso y productividad que tiene el trabajador con la empresa.

Dante,B (2019) presenta resultados obtenidos por medio de encuestas realizadas a empresas buscando calificar su nivel de desempeño, donde consideraron que esta se ve afectado por problemas de aptitudes técnicas de sus trabajadores en contexto con las actividades que solicita la empresa, la CVL genera altos niveles de insatisfacción, ya que existen ambientes mal iluminados, húmedos, sin ventilación, con equipos y muebles inadecuados para el desenvolvimiento adecuado. Respecto a los niveles de competencia laboral es regular, ya que la compañía pierde de vista su talento humano descuidándose de la necesidad de superación que otorga las capacitaciones.

Por ello uno de los principales motivos de preocupación del estudio es conocer la CVL y como esta se relaciona con cada dimensión del desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria Trujillo.

Grupo Gloria, empresa peruana del sector alimenticio en lácteos, cuya calidad en sus productos busca satisfacer las primeras necesidades de sus clientes. En busca de cumplir con estas expectativas se reconoce que se requiere que los colaboradores desempeñen de la mejor manera, tras observación de la alta gerencia al encontrar un insatisfactorio desempeño, por ello busca mejorar la CVL de sus colaboradores, pretendiendo controlar y brindar factores de beneficio que eviten que se intensifiquen las molestias respecto al ambiente físico, donde colaboradores requieran poseer los materiales inmobiliarios necesarios, evitar la intensificación de consecuencias como las frustraciones temporales, estrés, malas posturas ergonómicas a la par con la desatención respecto a las capacitaciones desestimando el crecimiento y desenvolvimiento, esta viene afectada por los factores intrínsecos como también extras donde participan familia, amigos, tiempo libre, de tal manera que desmotiva el desarrollo personal como laboral; todo estos aspectos antes mencionados participa de alguna manera sobre la siguiente variable, desempeño, lo cual encierra primeramente un ambiente de desconfianza entre colaboradores, evidenciando una comunicación deficiente entre ellos mismos, generando desorden, incertidumbre, molestias y contrayendo un desequilibrio en la empresa; se cree que estas son consecuencias que la CVL permite, por esta razón

se pretende conocer la apreciación que tienen los colaboradores respecto a estos factores.

Fijando esta postura, se ejecutó el siguiente problema de investigación:

¿Qué relación existe entre CVL y el Desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022? Se mencionan los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de CVL de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022? ¿Cuál es el nivel de Desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022? ¿Cuál es la relación entre la CVL y la dimensión desempeño motivacional de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022? ¿Cuál es la relación entre CVL y la dimensión desempeño de habilidades de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022? ¿Cuál es la relación entre CVL y la dimensión desempeño innovador de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022?

Para un estudio legítimo se tomó en consideración justificar la investigación a través de los siguientes criterios:

La justificación del estudio resaltó en que los principales beneficiarios de este proyecto de investigación serán los involucrados en la empresa a tratar, ya que, en virtud de los datos revelados, se tendrá una mejor comprensión de la realidad que está atravesando la empresa vinculado con la CVL y el desempeño que podrían estar repercutiendo en el rendimiento de los colaboradores de grupo Gloria. Por su valor teórico, este proyecto de investigación brinda conocimiento e información empírica referente a la correlación de las variables a investigar (CVL y desempeño).

La investigación fue conveniente porque será de gran ayuda, ya que los resultados permiten a la empresa identificar y mejorar aspectos relacionados a las variables de estudio. De este modo, el brindar una adecuada CVL para lograr un buen Desempeño, demostrando una actitud identificativa con la empresa, siendo más eficientes y productivos en sus actividades.

El estudio tuvo relevancia social porque beneficiará a los colaboradores puesto que luego de un correcto análisis, indudablemente Gloria tomará acciones donde los colaboradores perciban un ambiente armonioso, seguro, sano, donde

también se les brinde beneficios, oportunidades y estabilidad que se requieren como factor humano.

De tal forma, proporcionará teóricamente información útil y actualizada de diferentes aspectos referentes a los términos de CVL y desempeño, de igual forma la investigación será de gran utilidad para posteriores investigaciones y servirá como fuente para sustentar otros proyectos. Mientras tanto, metodológicamente se recolectarán modelos de instrumentos que servirán de base para otras investigaciones, se aplicará métodos de estudios cuantitativos para recabar evidencias científicas de la relación entre estas dos variables, en concordancia esta indagación será de relevancia para otras investigaciones interesadas en conocer la relación entre estas variables seleccionadas.

Por otro lado, tiene implicaciones prácticas porque se propone solucionar problemas que pueden existir en el centro laboral referente a la CVL, de tal sentido que los empleados al ser contratados se sientan a gusto y cómodos desempeñando sus funciones forjando identificación con la empresa. Asimismo, facilita solucionar eficazmente problemas vinculados a los colaboradores en función de las terminaciones de CVL y desempeño, a partir de ahí, esta investigación beneficiará a la compañía Grupo Gloria de la ciudad de Trujillo, a través de la identificación y evaluación de las carencias del entorno laboral y así aprovechar estas mismas para implementar estrategias que contribuyan a reforzar la CVL, en tal sentido, contribuir en el desempeño de los colaboradores, impidiendo perjudicar en las destrezas que exigen las actividades o tareas asignadas afectando a la empresa.

Asimismo, se propuso el objetivo general: Determinar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022. A partir de éste, se ha propuesto objetivos específicos los cuales son: Describir el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022. Detallar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022. Describir la relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión desempeño motivacional de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022. Establecer la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión desempeño de habilidades de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022. Determinar la relación

entre calidad de vida laboral y la dimensión desempeño innovador de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022.

De tal manera, la hipótesis de la investigación (Hi): Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022.

La Hipótesis nula (Ho), No existe una relación directa entre calidad de vida laboral y desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022.

Asimismo, tenemos como hipótesis específicas:

H1: El nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022 es medio.

H2: El nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022 es medio.

H3: Existe una relación directa entre la calidad de vida laboral y desempeño motivacional de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022.

H4: Existe una relación directa entre la calidad de vida laboral y desempeño de habilidades de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022.

H5: Existe una relación directa entre calidad de vida laboral y desempeño innovador de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO:

Por otra parte, se manifestó los datos que relacionan las variables de estudio, realizado por diferentes indagadores, teniendo a nivel internacional a:

Marapacuto, B y Rodríguez, J. (2022) El objetivo de la investigación fue describir el nivel de CVL de los empleados de la Empresa Gas Comunal, región Los Llanos, Venezuela. Su estudio fue descriptivo con diseño no experimental. La muestra probabilística seleccionada estuvo representada por 21 colaboradores a quienes se les aplicó el instrumento de cuestionario de CVL diseñado por Lares (1988). Los resultados obtenidos afirman que los colaboradores de la compañía poseen un nivel medio de CVL. Adicionalmente, se formularon posibles soluciones para su mejoramiento, todas estas que apunten a una mejor relación entre colaboradores, organizar talleres de comunicación, establecer propuestas de actividades sociales y recreativas.

Soroya, S. et al., (2022) en el artículo de investigación, trazaron el objetivo de investigar el desempeño relacionado con la CVL, aplicando un estudio cuantitativo en 130 bibliotecarios profesionales los cuales completaron un cuestionario basado en una técnica de muestreo conveniente. La población de investigación fueron profesionales de la información académica (IP) que prestan servicios en las bibliotecas universitarias de Lahore, Pakistán. Demostraron que la satisfacción con la carrera laboral es un indicador clave de JP junto con el control del trabajo y el bienestar general (GWB). El comportamiento laboral contraproducente (CWB), que es un comportamiento negativo, se ve significativamente afectado por la baja satisfacción laboral (JS), el estrés, los sentimientos de infelicidad y la baja autonomía en el lugar de trabajo.

López et al., (2021) en México, plantearon como objetivo de su artículo hallar la influencia entre ambas variables; eso los llevo a encontrar en su estudio que la CVL tiene una influencia significativa en el DL de los colaboradores que prestan servicio correspondiente a la salud que laboran en el IMSS Bienestar – Chiapas; Institución con mayor protagonismo en el servicio de salud y protección social de la comunidad mexicana. Afirmando que mientras exista el afán de la institución por

ofrecer una mejora en la CVL, esta fomentara una influencia positiva sobre el DL de cada médico dentro de la institución. En los resultados se evidencio que la CVL es un predictor significativo del DL de manera muy crucial ($\beta = .806$).

Dr. Armenta et al.,(2021) México en el artículo, buscaron conocer los aspectos que influyen en la CVL de los colaboradores que ejerce en nivel básico en el rubro de la docencia, cuantitativamente se armó las preguntas que aportó los resultados necesitados: ¿Qué aspectos tienen mayor incidencia en la CVL del docente?, ¿La CVL del docente está relacionada con el ambiente laboral? Positivamente los resultados evidenciaron que las condiciones de trabajo óptimas influyen para una excelente labor donde existe ayuda mutua y compañerismo entre los colegas y personal que trabaja en la institución, mostrando satisfacción en su entorno laboral, benéfico para ambas partes ya que también se vio involucrado de todas formas los alumnos viéndose reflejado sobre su rendimiento y logro académico.

Castilla, S. et al.,(2021) en su artículo cuyo objetivo fue medir los efectos de la variable CL sobre la CVL de los docentes de nivel medio y universitario, en los estudios recopilados en variedad de bases de datos.

Llegó a la conclusión que remite la mayoría de estudios donde para alcanzar el ambiente laboral adecuado, existen aspectos intrínsecos y extrínsecos, empezando por la noción que tiene el colaborador de su labor y sobre como desempeña, existen estrategias para enfrentar las situaciones de estrés, un acompañamiento que provee la organización al lado docente, con la correcta formación y entrega de herramientas oportunas para el desarrollo de habilidades, permitiendo de esa manera cooperar con la misión establecida de la institución, resguardar una educación de categoría y calidad.

Anwar, et al., (2021) en Indonesia para el artículo de investigación, aplicaron un estudio de enfoque cuantitativo a través del método de encuesta -cuestionario aplicado en enfermeras en el Hospital 36 Tipo B en Yakarta, totalizó 400 encuestados con el propósito enfocarse en desarrollar un modelo empírico para aumentar el DL en el hospital, buscó crear la CVL adecuada para el colaborador e impulsar a que la organización crezca de manera sostenible. Llegaron a la

conclusión de prestar atención a la calidad que apoya las necesidades de las enfermeras para trabajar de manera óptima y empoderada, puede crear un alto nivel de desempeño y satisfacción, y puede apoyar el éxito del hospital. Con base en los hallazgos, comprobaron que los problemas que enfrentan los enfermeros que trabajan en condiciones estresantes e insalubres durante esta pandemia pueden ser abordados adecuadamente a través de un adecuado enfoque de calidad de vida laboral, involucrando otras variables, a saber, cómo el CO, la SL y el empoderamiento psicológico.

Lumbreras et al.,(2020) México, la investigación se dio en un ámbito hospitalario donde buscaron hallar la influencia que tiene la CVL sobre el desempeño de trabajadores enfocándose desde la parte gerencial”, a través de un estudio observacional donde se recopiló y analizó los resultados de las variables interesadas en una población de 866 profesionales y responsables del hospital en Tlaxcala, comunidad mexicana. Ubicaron los resultados de los factores CVL, DO y GD identificado un puntaje menor en los colaboradores de Tlaxcala. Recomendando trabajar con mejores herramientas que mejoren la GD ya que se evidencio que una mejor percepción en esta variable permitió incrementar 2.7 veces más la probabilidad de percibir elevada CVL, esta garantizó concretar los objetivos organizacionales, identificando que una elevada CVL propicia mayor chance de obtener un apropiado DO.

Asimismo, los autores propusieron y enfatizaron que la satisfacción tanto personal como en el ámbito profesional que perciben dentro de su entorno, puesto y ambiente laboral, tiene que ver considerablemente con la variable CVL.

Bohórquez, E. et al., (2020). En este artículo cuyo objetivo fue estimar la motivación y el DL que existen en los colaboradores del GAD Municipal del cantón Salinas. indicaron que hoy en la actualidad, las organizaciones deben priorizar mantener al recurso humano frecuentemente motivados, a la vez, considerar que es el patrimonio más importante, ya que el aporte que brindan impulsa el desarrollo y productividad empresarial; ejecutando una investigación metodológica del estudio probabilístico de enfoque mixto - descriptivo, dejando recopilar la información recolectó como resultados la existencia de un 0.35 de colaboradores que sienten la necesidad de liderazgo, poder guiar a otras individuos en el área promovida ya que

se sienten convencidos de las capacidades y aptitudes que poseen a la vez un 0.35 sugiere que la compañía manifieste equidad en el otorgamiento de recursos y recompensas, ya que el 100% de los colaboradores consideraron que realizan una labor eficiente y eficaz en el desenvolvimiento de sus actividades diarias laborales. Todo esto resume a que la compañía presentó un adecuado nivel de motivación el cual incita a trabajar para elevar el DL de los colaboradores G.A.D.

Singh, A. y Jiote, J (2020), en su artículo examinaron la relación entre la (QWL) y el DL dentro del contexto académico situando a los docentes de las instituciones técnicas en el estado de Punjab, India. Siendo 445 colaboradores que por medio de un cuestionario estructurado se sometieron a análisis de datos con la ayuda del programa (SPSS 20). Se identificó cuatro factores asociados con la QWL (es decir, políticas de gestión, pago justo, ambiente de trabajo y diseño del trabajo y espacio social) a través del Análisis factorial exploratorio (AFE). Posteriormente, se modeló la relación entre los factores identificados de CVT y el DL a través del Modelo (PLS-SEM). Dando como resultados que los cuatro factores de QWL antes mencionados tienen una asociación sustancial con el DL de la facultad.

Lauracio, C y Lauracio, T (2020) en su revista buscó relacionar el síndrome de Burnout con el desempeño del personal de salud del C.S vallecito en Puno. Donde identificó el comportamiento y la presencia de este tipo de estrés laboral en sus dimensiones. Por medio del estudio descriptivo – correlacional, con la técnica y los instrumentos MBI-GS especial para este tipo de síndrome, basado en 3 dimensiones dando lugar al cuestionario de autoevaluación del DL. Tomando el total de la población de colaboradores del establecimiento de salud como muestra. Su resultado fue, la probatoria de una no correlación entre las variables escogidas. Manifestó que el agotamiento físico y mental dentro del contexto laboral a pesar de tener estar en un nivel medio, el DL es alto evidenciando la no relación entre estas dos variables estudiadas.

Abadi, R et al., (2020) en el artículo de investigación, buscaron examinar y analizar el efecto de la CVL y el compromiso de los empleados en el DL con la SL como variable interviniente. La unidad de análisis de la investigación son los empleados de PT. Indofood CBP Sukses Makmur, Tbk. Sucursal Makassar. La muestra de la investigación fue de 90 encuestados y seleccionados en base a un

muestreo intencional. La técnica de datos fue utilizada por un cuestionario. Los resultados mostraron que la CVL tiene un efecto significativo en la SL y el DL de los colaboradores; el compromiso de los empleados actúa significativamente en la SL y el DL y la satisfacción en el trabajo genera un impacto significativo en el DL de los empleados además la CVL y el compromiso influye en el DL de los trabajadores intervenido por medio de la SL.

Caicedo, H (2019) En Colombia, plantearon descubrir en su artículo el nivel de CVL que perciben los colaboradores del rubro de salud en naciones latinoamericanas. Confirmando a través de la evidencia de los resultados la inclinación hacia la hipótesis que considera que colaboradores de salud reciben una CVL baja. Llevando consigo la situación, el estudio de la medición de estas variables en los centros de salud debería situarse en los principales objetivos de la institución para garantizar de la mejor manera una mayor calidad al momento de ofrecer el servicio. En concreto, poner énfasis en mejorar las condiciones laborales, según la bibliografía revisada, impactó de manera positiva dicha calidad.

Mora y Mariscal (2019) México en su artículo, trazó el objetivo de descubrir si existe alguna relación entre la SL y el DL en el contexto de DISMERO CORP para que a través del método cuantitativamente se exprese y comprenda cuales son los factores dentro de la SL que repercuten sobre el DL de los colaboradores.

Llego a alcanzar las variables que proceden a ejecutarse como dimensiones (liderazgo, condiciones de trabajo y bienestar, remuneración, superación profesional) las cuales fueron escogidas como las más representativas y significativas.

En el caso de DISMERO CORP, las dimensiones antes mencionadas afectan y actúan de manera directa de manera en la satisfacción laboral. Llevando relación con la CVL ya que gira en torno a las condiciones de trabajo como también a través de la experiencia psicología de los colaboradores.

Leitao, J. et al., (2019) en aquel artículo de investigación estudiaron la relación entre la CVL y lo percibido por el empleado sobre su participación al desempeño organizacional en quince empresas privadas y cinco públicas de diferentes países. El estudio reveló la importancia que conlleva la parte subjetiva y

comportamentales de la CVL adicionalmente la estimulación que ejerce en el proceder individual del colaborador para contribuir a alcanzar la óptima productividad que requiere la organización. Los resultados obtenidos indicaron que existe un tipo de percepción donde los colaboradores al sentir el apoyo y empatía de sus superiores al escuchar sus preocupaciones e incomodidades, recibir ambiente de trabajo adecuado y sentirse tanto valorados como respetados primero como ser humano y gente profesional; influye productivamente en el juicio de contribuir en el DL de la organización.

Thakur, R y Sharma, D. (2019) India, en su artículo de investigación, planificaron evaluar el impacto de la QWL en el DL y sus dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y comportamiento laboral contraproducente (CWB) entre los empleados de Himachal Pradesh Power Corporation Limited (HPPCL). Los datos fueron recaudados gracias a una muestra de 270 empleados de HPPCL, llegaron a los resultados que la QWL experimentada por los empleados de HPPCL tiene un impacto significativo positivo en el DL contextual y general, y un impacto significativo, débil y negativo en su CWB.

Mendoza, G. (2019) en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación de la SL y con la CVL de los funcionarios en un contexto hospitalario Teodoro Maldonado de Ecuador específicamente en el área de farmacia. El estudio correlacional se dio a través de un diseño cuantitativo - descriptivo. Se selecciono de la totalidad poblacional una cantidad de 75, dentro de la CVL el autor englobó dimensiones como salud, felicidad, satisfacción con la vida, económica y familiar para unificarlas con los constructos de la satisfacción. El autor llegó a un resultado de que todas las dimensiones escogidas están positivamente correlacionadas con las escalas de la SL.

Castro et al.,(2018) México en el artículo, presentaron una investigación de tipo cualitativa, con métodos exploratorios- descriptivos y documentales, para lo cual revisaron libros, revistas y páginas de internet vinculados con el tema a estudiar, para explorar los diferentes elementos que conforman la CVL.

Llegaron a deducir precisando que las empresas son las responsables de diseñar su propia estrategia tomando en cuenta la divergencia de sus objetivos y necesidades frente a otras compañías, ya que, si la CVL de los colaboradores son deficientes, se verá expuesta en su rendimiento y eficiencia de su labor e incidirá de manera trascendental en la rentabilidad de las empresas.

Molina et al.,(2018) México, El artículo cuyo propósito fue analizar la CVL y su influencia en el constructor de la competitividad en las compañías dedicadas al oficio turístico, singularmente la industria hotelera. Los resultados obtenidos mostraron una conexión casi nula entre ambas variables en la perspectiva directiva y medianamente significativa en la opinión de los operativos. Luego de analizada la información respectiva ilustrada mediante el trabajo de campo en términos generales se determinó que el nivel de CVL de los participantes en la compañía examinada es alto, detallando que los colaboradores percibieron en la organización una satisfacción respecto a los factores de desarrollarse profesionalmente, recibimiento de beneficios tanto sociales como económicos lo cual permitieron elevar la satisfacción laboral y generar sentido de pertenencia en el ambiente ocupacional.

Guerrero, L. (2018) Colombia en su estudio busco revisar el impacto de la CVL sobre la productividad organizacional, donde recopiló material investigativo entorno a la variable mencionada y comunicó que es cierto e imprescindible lo que permite la constante innovación y tecnología en los procesos existentes; garantía que contribuyen esencialmente al buen desenvolvimiento por ende éxito de una compañía. No obstante, el adecuado manejo de uno de las áreas principales como el recurso humano y los beneficios de los participantes, impulsara a cualquier compañía a la cumbre ejerciendo el mejor desempeño en su campo. Asimismo, certificó cuales son los países que mayor producción científica sobre el tema de CVL los cuales son principalmente EEUU donde aproximadamente se divulgan 9 millones de artículos relacionados con la administración de RRHH y mayormente estudiando el factor CVL.

Quinto,S. (2018) Ecuador, detalló en su investigación donde planteó en su objetivo general, determinar el aporte de la CVL en el DL, localizando primeramente ¿cuáles son los factores que influyen en DL?, usando una metodología de

búsqueda y selección de artículos del tema abordado, para sintetizar ideas y convertirlas en conceptos terminaron concluyendo que la CVL si influye en el rol del trabajador, poniendo énfasis a los factores que participan en el desenvolvimiento interno de los colaboradores ya que estas son circunstancias que influyen para que el empleado ocupe buen clima laboral y estado emocional, en consecuencia un ambiente agradable para laborar de la manera idónea y apropiada.

Cruz, J. (2018) en su artículo planteó como objetivo detectar y valorar como perciben los trabajadores sus ambientes de trabajo, apoyándose mediante la búsqueda de artículos científicos que cumplan los filtros de los últimos 7 años de publicación, haciendo hincapié al término “CVL” .Luego de un análisis exhaustivo el autor manifestó cuales son variables más significativas que se relacionan con la CVL: el coaching gerencial, el atractivo laboral y la RSC, rotación, esfuerzo y el cambio organizacional como también el acoso laboral y la discapacidad intelectual; Por otro lado, en su artículo el autor concluyó esclareciendo que el estudio de la variable CVL aún es tierno en su campo, por lo tanto, fundamentar y profundizar la investigación indagando los elementos y las variables seria de mucho provecho para demostrar de la mejor manera una correlación significativa.

Abril, J. y García, F. (2017) Colombia, presentó su trabajo para optar el título de especialista, donde se abordó conceptos y características de la CVL en el contexto de 2 países (México y Chile) llegaron a concluir que los factores que valora la CVL son: SL, bienestar y condiciones laborales, trabajo como causa de enfermedad y ausentismo. Los autores recomendaron que para impulsar una mejor CVL de los colaboradores un plan de mejoramiento que parta de un análisis FODA de las situaciones ocurridas en el campo laboral, o diseñando planes operativos que permitan la mejora de las actividades que llevan relación con el tiempo de trabajo, la carga laboral, el CL, y todos los factores que causan estrés laboral en un rubro tan importante como es la salud.

Pérez, D. y Zurita, R. (2016) En su artículo anuncian que la CVL es una variable psicosocial que adjunta elementos interiores, unidos a la práctica subjetiva en la responsabilidad y los principios objetivos, oportunos del contenido de la labor y del clima organizacional. Su objetivo del estudio fue evaluar si la CVL está relacionada a la SL como también al síndrome de burnout, investigando si coexisten

oposiciones significativas en la apreciación de la CVL entre las clases organizacionales. Su Método fue de diseño no experimental, analítico transversal, se recolectaron datos de 72 colaboradores de una entidad de salud pública en Chile. Se efectuó el instrumento de cuestionarios -sus resultados fueron La CVL se relacionó significativamente con la SL y el síndrome de burnout. Además, se hallaron oposiciones en función de la evaluación de CVL entre el estamento directivo y técnico ($p < 0.048$). Llegando a inferir que los resultados indican que las 3 variables están íntimamente vinculadas en contextos laborales ligados a la salud y buscar una mejor comprensión de la CVL consideraría una embestida global.

Acosta, R. (2016) En su artículo de investigación a través de un revisión de importantes bases de datos internacionales que integran investigaciones sobre la variable CVL y reunir aquellas que proponen una conclusión similar referente al contexto docente universitario en Latinoamérica. Llegando a la deducción, de una influencia sobre el ámbito organización, incremento de la productividad y prosperidad, permitiendo que los participantes permanezcan satisfechos y comfortable. Inclusive algunas empresas han creado un nuevo puesto dentro de las compañías llamado director de la felicidad.

Rusu, R. (2015) en su artículo planteó el objetivo de hacer una imagen de la forma en que la población empleada en Rumania se relaciona con los diversos factores de la CVL. El análisis indica que existe una base bastante sólida para una alta CVL en el trabajo y, por lo tanto, se cumplieron los requisitos previos para aumentar el desempeño organizacional. Solo hay un indicador que se planteó algunos problemas, a saber, el relacionado con la inversión en desarrollo profesional, aspecto que sensibiliza no solo a las personas en el mercado laboral, sino también a la competitividad de las empresas.

Asimismo, se presenta antecedentes a nivel nacional empezando por:

Álvarez, R. (2022) en su tesis desarrolló la finalidad de determinar la correlación que existe entre CVL y DL de los empleados del sector administrativo del Municipio San Martín de Porres. El tipo de análisis fue cuantitativo, de método no empírico – correlacional. La habilidad que utilizó fue la encuesta y como instrumento un cuestionario para cada variable correspondiente, a la escala de

Likert. Su población estuvo comprendida por los 80 empleados de las diferentes áreas pertenecientes al sector administrativo Municipal. Considerando una muestra censal, tomando en cuenta todos los participantes de la población. Como resultado obtuvo 0.884 para el cuestionario CV y para el cuestionario DL fue de 0.868, Alpha de Cronbach señalando una correlación muy alta. Concluyendo de acuerdo a las dos variables obtenidas que, si existe una relación positiva entre CV y el DL de carácter positiva fuerte siendo el valor de Spearman de 0, 835 y un p menor a 0,05.

Huamán y Ríos (2021) en su investigación cuyo fin fundamental fue la analogía que existe entre la CVL y DL en una compañía dedicada a la construcción de Tarapoto llamado Huallaga S.A.C. Ejecutaron un estudio cuantitativo y como tipo de modelo no empírica. Empleando la técnica de recolección de datos mediante encuestas, Aplicando tres instrumentos debidamente confiables y válidos. Obtuvieron como población a los colaboradores de la constructora que laboran en oficinas y en obras civiles de diferentes géneros, considerando 70 personas como muestra. Los resultados más resaltante de las diversas variables 0,623 este resultado nos deduce que si existe una relación significativa entre CLV y DL. Como conclusión, se destacó que si ponemos un funcionamiento de estrategias para mejorar el ambiente laboral como el empeño de cada trabajador obtendremos un buen rendimiento de los individuos y aumentaremos la rentabilidad de la empresa.

Huamani, C. (2021) con la finalidad de identificar de qué forma la motivación del trabajo se asocia con el desempeño de sus actividades en cada trabajador de la constructora de Lima. Realizó una investigación cuantitativa -descriptiva como tipo de diseño no experimental, que halle la correlación de las variables. Ejecutó el método de recopilar antecedentes mediante una encuesta. Identificando a la población que estuvo conformada por 295 individuos de dos compañías de diferentes edades y géneros. Los resultados fueron en resalte a la motivación de un trabajador y su relación con su desenvolvimiento; de tal forma se halló una correlación menor y significativa entre la variable SL y cada dimensión de DL. En donde concluyeron si los colaboradores cuentan con una buena satisfacción en el trabajo, obtendrán un buen desempeño laboral lo cual es favorable para la organización.

Yanarico y Aguirre (2021) en su investigación planteó el objetivo general de comprobar la relación entre CLO y el DL de los trabajadores en Talma Servicios Aeroportuarios en Juliaca. Por ello, la revisión fue cuantitativa, con tipo de estudio correlacional de diseño no experimental. El sistema que se aplicó para la obtención de datos fue la encuesta – cuestionario cuyos resultados se midieron en escala de Likert. Tuvieron un grupo de 50 individuos, lo cual evito aplicar formulas muestrales. Los autores obtuvieron como resultado a través de la correlación de Spearman, indicó en la investigación que la concordancia es directa entre ambas variables, pero a su vez débil. Concluyeron que el CLO lleva relación con el DL en la compañía.

Pashanasi et al., (2021) En el artículo cuyo objetivo fundamental fue estudiar los repositorios latinoamericanos, que estén publicadas en páginas confiables, basadas en el tema desempeño laboral. Su investigación que aplicó fue analítica - sistemática de literatura, bibliográfica de 27 artículos de latinoamericanos. Su población fueron los estudios de las revistas científicas y artículos. Por lo tanto, los resultados que sintetizaron fueron de uno de los temas más buscados que son aquellos relacionados al compromiso en equipo ligado a la eficiencia. En conclusión, la inducción al logro relacionado con los factores mencionados anteriormente impacta y optimizan el DL.

Barrios y Cabanillas. (2021) en la tesis, el propósito investigativo fue determinar la relación que coexiste entre el DL y el control de inventario en la Unidad de Gestión Educativa Local en Chiclayo. A través de un análisis característico – casual, correlacional de diseño cuantitativo no experimental. Se estableció el método de la selección de datos a través del cuestionario como instrumento para ambas variables. En la investigación recogieron como muestra a 100 representantes de las instituciones educativas. Cuyo resultado mostró que el 71.29% de los colaboradores se dedujo que su nivel de DL es elevado, con un nivel regular. Por ende, llegaron a la conclusión que si existe correlación entre ambas variables por ende deben realizar estrategias para mantener motivados a los empleados como establecer el proceso de selección, capacitándolos adecuadamente para tener en orden el registro de inventarios evitando un mal clima laboral.

Montoya et al. (2021) en el artículo plantearon la finalidad de analizar la relación de la influencia del CO en el DL de los colaboradores de la gerencia administrativa de la compañía SEDALIB S.A de Trujillo, Mediante un diseño no experimental de nivel correlacional, Se aplicó la técnica de cuestionario de 32 interrogantes, de tal forma se ejecutó la encuesta al personal de dichas áreas de la compañía. Su muestra fue de 24 empleados. Donde los resultados deducen la coexistencia positiva muy fuerte entre las dos variables. Concluyendo que la organización SEDALIB S.A – Trujillo, debe implementar estrategias para mejorar el nivel de progreso técnico para que los empleados se sientan más comprometidos.

Salvatierra (2020) en su investigación la finalidad investigativa se refirió a establecer el nivel de CVL en conductores de transportes Línea - Trujillo. El estudio fue una investigación aplicada, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de dirección transaccional – descriptivo. La técnica que empleó fue la recolección de antecedentes mediante una encuesta y el análisis documental, aplicando como herramienta un interrogatorio. Obteniendo como población 540 empleados de la empresa LINEA S.A, considerando en su muestra solo 225 conductores de la compañía. Los resultados interpretaron un nivel medio de CVL percibido por los participantes conductores de la compañía con un 62%. Finalmente, concluyó y sugirió en implementar evento de capacitación como también la diversión del hogar - familia, provocando que se sientan a gustos y permitan participar con un buen desempeño.

Cruz, S. (2019) en su investigación su fin fue constituir la relación entre la CVL y el CO de los participantes del área de ventas en la organización del mencionado compuesto orgánico en Ancón-2019. Aplicó un estudio cuantitativo, de diseño no experimental. Su población conformada por 126 vendedores de la empresa, lo cual el subgrupo llamado muestra fue censal, ya que consideró el 100% de la población, aplicaron la técnica de sondeo para la selección de antecedentes, por lo que se les encomendó dos cuestionarios a los vendedores con la escala de medición tipo Likert. Mostrando como resultado a través de la prueba Spearman un 0,483 altamente significativa de ($p < 0.05$), evidenciando la relación significativa entre las variables de tipo débil. Para lo cual concluyó que coexiste una paralelismo frágil, efectiva y explicativa en la CVL y el CO de los comerciantes de hidrocarburos.

Loli, et al. (2018) en su revista, el fin principal fue determinar la relación entre CVL y el soporte institucional para el trabajo en organizaciones de lima. Por lo tanto, su análisis fue cuantitativa, de diseño no experimental. Su análisis llevó a cabo un cuestionario. Donde su modelo estuvo conformada por 638 egresados que ejercen su labor como oficinistas de entidades estatales y privadas, que cursaron estudios superiores, título y bachilleres. De los cuales sus resultados fueron que hay una elevada correlación entre las factores. Llegando a la conclusión que en cuanto mayor sean las situaciones de trabajo que indica la empresa a sus profesionales, ya sea en procesos, supervisiones, evaluaciones, oportunidades de promoción, estos percibirán mejor CVL.

Granizo, P. (2017) desarrolló una tesis buscando comprobar la relación entre el DL y la ST en los trabajadores de la organización MO Company Logistics Perú S.A.C Callao. De manera cuantitativa y diseño no experimental. Por otro lado, el procedimiento o recurso que se tomó para obtener los resultados, fue el método de la encuesta. Teniendo como población a los 30 trabajadores de la compañía, mediante la muestra censal, su respectivo resultado fue una relación positiva mediante DL y la ST en la empresa. Donde se concluyó que al tener una alta percepción de satisfacción en los individuos de la empresa esto permitirá un buen desenvolviendo en sus áreas.

Rodríguez (2017) en su tesis tuvo el fin de determinar la correlación entre la CVL y el CO de los trabajadores de la empresa constructora Perú obras – Trujillo . Su estudio fue cuantitativo de tipo correlacional, proponiendo un diseño no experimental de corte transversal - descriptivo. Donde acopló la técnica de la encuesta con el método de cuestionario. Su población fueron los trabajadores de la empresa tanto hombres como mujeres contabilizando 38 personas. Obteniendo un resultado de valor alta significativa entre ambas variables. Se determinó a través de un inclusión de factor de correlación Spearman que existe la objetividad de una similitud positiva entre las dichas variables.

Con base a la teoría revisada, se encontró un número limitado de investigaciones de autores que definan profundamente la variable CVL actualmente, lo contrario ocurre con la variable Desempeño que ha resaltado a una importancia elevada por las empresas, por ello a continuación se aludirá

indicadores y dimensiones correspondientes a lo encontrado respecto al estudio total.

Taylor (1979) redactado por Rodríguez, B. (2016) señalo que la CVL es un componente de sustancias a fin de mejorar el crecimiento y desenvolvimiento de los colaboradores en la organización, es decir la unión de factores del comportamiento y los sentimientos positivos o negativos que hacen que el colaborador se adapte o de lo contrario encuentre incomodidad en su centro laboral. De tal manera para generar un buena CVL en los colaboradores hay que tener en cuenta que existen factores de trabajo extrínsecos, se refiere a salarios justos, horarios flexibles y condiciones de trabajo, como también factores de labor intrínsecos, donde se aporta la naturaleza del trabajo mismo, para desarrollar un buen ambiente laboral satisfaciendo a cada colaborador para tener un buen rendimiento en sus tareas.

Pérez et al. (2020) manifestaron dos características primordiales referentes a la variable mencionada anteriormente, ya que, está sujeto con lo interno de la organización. En primer lugar, la persona percibiendo si se siente bien, optimista, cómodo y positivo. En segundo lugar, la organización, esto guarda relación ya que dependerá de cómo se sienta la persona desarrollando sus funciones y dependerá de ello el crecimiento o evolución de la empresa.

Por otra parte, Castro et al. (2018) mencionaron tres características que son primordiales reconocerlas porque contribuye a fortalecer el desempeño de cada trabajador. El pago justo, atribuir un salario razonable y puntual que respalde su compromiso, la participación en sus funciones y de acuerdo a ello pueda cubrir sus necesidades. Integridad, valores que deben evidenciarse en la organización como la honradez, el respeto, disciplina, y responsabilidad que a su vez contribuyan a la armonía dentro del trabajo, y por último las buenas condiciones, el entorno físico, sano, seguro, y cómodo donde el trabajador desempeñe eficazmente sus funciones.

Gonzáles, P. et al (1996) redactado por Rodríguez, B. (2016). Propuso dos dimensiones de acuerdo con la variable mencionada, dentro de ello se considera, condiciones objetivas y subjetivas.

Las condiciones objetivas se asocian al entorno físico como un ambiente apropiado, salario justo, vacaciones, seguridad, estabilidad laboral, tecnología, contrato y lucrativo o beneficioso. Dentro del entorno físico, se considera los posibles riesgos que se puede presentar en la empresa, siendo posible la fatiga que es causa de una mala postura y cargas pesadas, peligros químicos, deficiencias en los materiales e inmobiliarios. En el aspecto de la tecnología, se presentan frustración, enojos, estrés por no contar con equipos eficaces y en buen estado que acelere y aporten a sus actividades. En el contrato, se determina el salario y estabilidad, elementos fundamentales, por lo que se evidencia que la falta de estabilidad genera ansiedad, quejas, nerviosismo en los colaboradores. Finalmente, en el ambiente lucrativo o beneficioso, es necesario horarios rotativos ya que esto permite mejorar el estado de ánimo y mantener una vida social y familiar equitativa.

Las condiciones subjetivas determinan sobre el comportamiento psicológico familiar y laboral; equilibrio de trabajo, compromiso, retroalimentación, apoyo organizacional, profesionalidad y organización directiva. Dentro del comportamiento psicológico familiar y laboral comprende que cualquier problema afecta directamente a la calidad de vida, como las enfermedades o pérdidas de los miembros, así mismo, los mandatos o requerimientos exigidos pueden llegar impactar dejando de lado a la familia y amigos. La profesionalidad se relacionada con los conocimientos y experiencias que permiten que el colaborador se sienta alentado y seguro de aplicar lo aprendido en el trabajo, percibiendo sentimiento de felicidad. Por último, la organización directiva, se relaciona con los miembros de trabajo lo cual permite una interacción de habilidades, compañerismo, empatía, apoyo, logrando disminuir las diferencias entre ellos.

Patlán, J. (2020) en su artículo científico dedujo que los indicadores de la variable están compuestos por cuatro; estímulo, condiciones laborales, recompensas y seguridad.

Con respecto al estímulo, refleja la forma de comunicarse, el aliento entre compañeros, por otro lado, en las condiciones, se refiere al ambiente donde se realizará las funciones, si este se encuentra en buen estado y apto para trabajar, así mismo, las recompensas hacen referencia al salario y a las remuneraciones

justas dependiendo del contrato establecido; por último, la seguridad está relacionada con la implementación y diseño de las medidas preventivas para evitar riesgos y accidentes.

Genao, M. et al (2014), en su libro revela que según la teoría de las relaciones humanas lo más resaltante es encontrar plenitud y tranquilidad para transmitir paz a los demás, es decir, tener un comportamiento sereno y positivo hará que su entorno lo perciba, es por ello, que dentro de una empresa las actitudes impactan sea de forma positiva o negativa dependiendo de cómo la persona se sienta, esto afectará tanto psicológicamente como física hacia sus logros deseados.

Acerca de la teoría de cultura y CV, Requena (2000), en su revista científica, mencionó que todo humano está vinculada a una cultura, lo cual también están comprometidos y relacionados a organizaciones, en otras palabras, esta cumple un papel importante dentro y fuera de un organismo, es por ello que ocupan puestos de acuerdo a sus características personales, habilidades, costumbres, creencias, religión. En base a ello, se manifiesta la percepción que tiene la sociedad de uno mismo, influyendo en la formación laboral.

Por otra parte, se presentó las definiciones de la variable de desempeño, acorde a diferentes autores.

Según Chiang y San Martin (2017) adaptado por Juárez, M. y Palpa, J. (2020), manifestaron que el cumplimiento de las tareas aporta la ventaja de cómo te desenvuelves en tu área de trabajo, contribuyendo satisfactoriamente los objetivos de la organización. Para ser responsable en las labores tenemos que recompensar a los trabajadores para que estén casados con su trabajo, es decir tengan la gran motivación necesaria para mantenerse al cien por ciento en lo que realizan sin tener ninguna dificultad. El autor dedujo que para tener un empleado satisfecho con la labor tiene que ser recompensado, ya sea en pagos extras, reconocimientos de logros, premios, etc. Para que así el colaborador no tenga ninguna frustración, minimicen estrés, en su área de trabajo y esté satisfecho con dicha labor.

De acuerdo a las investigaciones las características citadas por los autores son los siguientes:

Según Nash, M. (1989) adaptado por Suárez y Ramos (2019), afirmaron que las peculiaridades del rendimiento del trabajador están compuestas por las cogniciones, ingenios, y técnicas que se espera que una persona realice sus objetivos de la empresa, como desarrollar adaptabilidad, Comunicación, Conocimientos, Maximiza el Desempeño para establecer la meta de la organización. El autor dedujo que los colaboradores deben centrarse en los objetivos que tiene dicha organización, para cumplirlas, deben aplicar estrategias, habilidades, compañerismo entre sus equipos de trabajos buscando efectuar cada misión de la empresa.

Según Chiavenato, I. (2001) adaptado por de La Cruz y Huamán (2016) mencionan que la dichas características del desempeño ejecutan los saberes, tácticas, y las capacidades deterioran al intelecto, capacidad, tácticas que posee toda persona establece llegar a la finalidad de desarrollar todos estos aspectos para lograr un buen desempeño en su organización: como tener flexibilidad, estructura en comunicaciones, trabajo en equipo, desarrollo de talentos, aportar una eficiencia en las labores para obtener un crecimiento actual y futuros. El autor da a conocer que el compañerismo entre los empleadores, utilizando las tácticas en conjunto, es fundamental para que el trabajador se sienta motivado, relacionado con su labor, obteniendo un buen clima laboral, sin causar aspectos negativos a la empresa.

En relación con las dimensiones e indicadores del artículo científico escrito por Torres y Zegarra (2016), estos manifestaron que las dimensiones de desempeño se basan:

En la determinación de una decisión mediante una selección de expectativas para mejorar posiciones de la vida en distintos entornos, se evalúa el desempeño innovador que se relaciona con la creatividad, destreza, calidad de trabajo, pertinente, sugerencias de mejora, relación con resultado positivo y trabajo eficiente también manifiesta que la funcionalidad en el conocimiento del individuo, lo cual accede a calibrar , gestionar, alinear y evaluar las deducciones de sus obras, continuamente la ética esto manifiesta el desempeño motivacional lo cual abarca los incentivos, reconocimientos, oportunidades de desarrollo, relaciones interpersonales, capacitaciones, compañerismo, además los comienzos de las

obligaciones es la culminación sensato en nuestra comodidad humana, debemos planificar en tiempo y forma los distintos actos que acomodan a acción total, se les llama desempeño de habilidades en los colaboradores lo cual se relaciona con el trabajo en equipo, dedicación, actitud positiva, confianza en sí mismo y cumplimiento de metas, sin embargo el compromiso organizacional es importante porque se orienta cuando los individuos se integran con los valores de la compañía y le descubran un acepción a su labor, es constante la colaboración de los individuos porque consiste en repercusión de los trabajadores en tareas registradas de la organización acotando cada quien las acciones que le corresponde, cumpliendo las metas de la compañía.

Asimismo, el artículo científico de Pérez (2020) manifiesta una de las teorías de desempeño:

Las necesidades de Maslow, con aportes de Chiavenato (2017) la teoría trata sobre la pirámide de las motivaciones de dicho autor, lo cual está basado en las precisiones de jerarquía, acuerdo a las consideraciones de orden de interés la cual influyen en la conducta humana. Las necesidades son las siguientes: Escaseces funcionales, fatalidad de seguro, las relaciones generales y la práctica individual. Según el autor esta teoría está basada en roles que el colaborador de dicha organización está puesto a cumplir, desarrollando habilidades, puestas en su desempeño.

III. METODOLOGÍA:

3.1. Tipo y diseño de investigación:

El tipo de investigación fue aplicado, según Nicomedes, T (2018) respecto a este tipo señala que nace de la observación donde este ayuda a poder identificar y resolver problemas o hipótesis de trabajo de los problemas de la vida productiva de la sociedad.

Hernández et al.(2013) menciona las siguientes definiciones sobre:

El método de la investigación fue de enfoque cuantitativo, donde se empleó la recopilación de datos que permitirá aprobar la hipótesis frente a los procedimientos numéricos y análisis estadísticos para desarrollar modelos que fijen el comportamiento y permitan probar teorías. La investigación cuantitativa sigue un patrón predecible de estructura y se deben tomar decisiones metodológicas importantes antes de recopilar los datos.

El diseño fue no experimental, porque se observa aspectos de forma originaria, sin alterar las variables, para que después del desarrollo se pueda sintetizar analíticamente.

El corte fue transversal, por lo que se agrupan contextos, con la finalidad de detallar las variables que se presentan en un tiempo específico.

El tipo fue correccional, ya que se basa en determinar la existencia de semejanza o unión entre variables, con el propósito de lograr conseguir resultados eficaces para la investigación.

3.2. Variables y operacionalización:

Debido a que el estudio fue correlacional, se determinaron dos variables:

Variable1: Calidad de vida laboral es de cualidad y es independiente

- Definición conceptual: Taylor (1979) redactado por Jarabo, B. (2016) señaló que la CVL es un componente de sustancias a fin de mejorar el crecimiento y desenvolvimiento de los colaboradores en la organización, es decir la unión de factores del comportamiento y los

sentimientos positivos o negativos que hacen que el colaborador se adapte o de lo contrario encuentre incomodidad en su centro laboral.

- Definición operacional: La variable calidad de vida laboral abarcó las siguientes dimensiones: condiciones objetivas y condiciones subjetivas; que serán medidos través de la técnica de la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario.
- Indicadores: Ambiente apropiado, salario Justo, vacaciones, seguridad, estabilidad laboral, equilibrio trabajo-familia, profesionalismo, compromiso, retroalimentación.
- Escala de medición: Ordinal

Variable2: Desempeño es de cualidad y dependiente

- Definición conceptual: Según Chiang y San Martin (2017) adaptado por Juárez, Palpa (2020), manifestaron que el cumplimiento de las tareas aporta la ventaja de cómo te desenvuelves en tu área de trabajo, contribuyendo satisfactoriamente los objetivos de la organización.
- Definición operacional: La variable desempeño comprendió las siguientes dimensiones: desempeño innovador, desempeño motivacional y desempeño de habilidades; que serán medidos a través de la técnica de la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario.
- Indicadores: creatividad, destreza, calidad de trabajo, pertinente, sugerencias de mejoras, relación con resultado positivo, eficiencia de producción, incentivos, reconocimientos, oportunidades de desarrollo, relaciones interpersonales, capacitaciones, compañerismo, trabajo en equipo, dedicación, actitud positiva, confianza en sí mismo, cumplimiento de metas.
- Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:

Arias et al. (2016), nos infirió que la población de estudio es un grupo de argumentos determinados, establecidos y asequibles que establecerán el objeto

que será referencia de la muestra donde se debe cumplir con un conjunto de criterios predeterminados. Es por ello que la población de la compañía “GRUPO GLORIA” estuvo conformada por los 85 colaboradores que laboran dentro de ella.

López (2004), dedujo que la muestra es parte de la población ya que es un subgrupo de ello, donde se ejecuta la exploración. Existen técnicas para demostrar la investigación mediante fórmulas estadísticas. También es un modelo donde representa a la población.

En la empresa Grupo Gloria ejercen 85 colaboradores. Se ejecutó la población censal, donde todos los elementos de la población participan como muestra. Por lo tanto, no se utilizó la técnica de muestreo.

Según Manterola y Otzen (2017), afirmaron que el muestreo es una base de procedimientos en el cual integra la posibilidad de que los componentes formen parte de la muestra. Debido a que se trabajó con cada uno de los elementos pertenecientes a la población no se aplicó técnica de muestreo alguno.

De manera singular, la unidad de participación en el estudio, estuvo integrada por cada uno de los colaboradores.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Según Hernández y Duana (2020), son elementos y actuaciones que maneja el investigador para consignar una indagación o notas de acuerdo a la técnica que a utilizar; esta parte de la investigación consistió en recolectar datos de ambas variables.

La técnica empleada que se necesitó para medir los datos percibidos de cada variable de investigación fue la encuesta. Sineace (2020), consideró a esta técnica como propicia para la compilación de referencias verídicas de individuos con respecto al tema de investigación establecido a través de dos cuestionarios (Instrumentos) para medir las variables de interés, los cuales han sido oportunamente validados y sujetos a un nivel alta de confiabilidad.

Sobre la validez de los instrumentos: Ha sido validados por el juicio y opinión de expertos, entre representantes académicos, asesores especialistas y pertenecientes a empresas de trascendencia, ellos son:

- Dr. Guevara Ramírez, José Alexander (Docente de la universidad Cesar Vallejo, de la escuela de Administración, validó las variables CVL y Desempeño).
- Mg. Pinglo Bazán, Miguel Elías (Docente de la universidad Cesar Vallejo, validó las variables CVL y Desempeño).
- Mg. Siancas Asoy Cecilia de Lourdes (Docente de la universidad Cesar Vallejo, validó las variables CVL y Desempeño).

Sobre la confiabilidad de los instrumentos: Se obtuvo un resultado de ,704 para el cuestionario de calidad de vida y un ,865 para el cuestionario de desempeño. Cabe resaltar que se aplicó primeramente a 35 colaboradores de Grupo Gloria, este resultado fue obtenido mediante el coeficiente de Alpha de Cronbach, el cual señala que existe una confiabilidad alta de los instrumentos y en consecuencia faculta aplicarse a los colaboradores.

3.5. Procedimientos:

Para inicio de esta investigación, en primer lugar se ubicó la empresa a estudiar mediante un colaborador cercano a la familia de los egresados y profundizado junto con el supervisor de la empresa para el análisis y desarrollo de la problemática que presentada , de esa manera se propuso entender la realidad de ¿Qué relación existe entre CVL y el desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022? lo que despertó el interés de los investigadores, para determinar la relación entre CVL y el desempeño, en busca de la mejora al desempeño que anhela Grupo gloria se propuso conocer de manera específica qué relación tiene la CVL con cada dimensión del desempeño de los colaboradores. Para así construir tentativamente el título de la investigación y presente objetivos tanto generales como específicas, considerando a la vez una Hi a comprobar. Luego de obtener el consentimiento o autorización para la recolección de los datos; se revisó la teoría sobre las variables de interés, se delimitó la población, luego tras días de revisión se estableció que instrumento y técnica sería de utilidad para la óptima recolección de los datos. Que permitió llegar a los resultados de cada objetivo planteado, más adelante, se relacionó y comparo junto con otras teorías e investigaciones, luego se llegó como últimos pasos de la

metodología de investigación a terminar con las conclusiones y recomendaciones adecuadas para el estudio.

3.6. Método de análisis de datos:

Los métodos que se utilizaron en esta investigación fueron:

Estadística Descriptiva: porque con la ayuda de los elementos de estudio se procedió a construir la base de datos con las respuestas emitidas por parte de los encuestados y a partir de esta base se construyó las tablas de frecuencias simples y de doble entrada. Se utilizó el programa Microsoft Excel para la tabulación de los datos.

Estadística Inferencial: a fin de realizar la correlación mediante el coeficiente Rho de Spearman y permitir hacer la prueba de normalidad y correlación junto con la comprobación de la hipótesis de investigación planteada. Se utilizó como herramienta el programa Microsoft Excel y apoyada con el programa SPSS 26.

3.7. Aspectos éticos:

En búsqueda de una investigación apropiada se implantó como criterios de estudio el respeto a la producción científica previa a través de la adecuada citación y referencias respetando el derecho del autor, Dar cumplimiento a lo establecido en la RESOLUCIÓN Rectoral N° 760-2007/UCV CÓDIGO DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, con respecto a la promoción de la originalidad de las investigaciones por lo que se cumplió con citar correctamente las fuentes de consulta, ciñéndose a los estándares de publicación internacional y se ha utilizado para esta citación las normas APA con el fin de cumplir con las buenas prácticas de investigación, velando siempre por la independencia, integridad, reservada de la identidad de los participantes en la misma, basada en procesos que respeten la veracidad y autenticidad de su desarrollo y los resultados siguiendo los siguientes principios de ética:

Honestidad para el desarrollo del informe: Se trabajó con la mayor certeza y sinceridad, en nuestra investigación donde se logró alcanzar beneficios para la organización.

En relación al lugar donde se realizó las investigaciones: Se logro obtener la autorización por parte de la alta gerencia, para tener el acceso a la institución, por consiguiente, respetar la normativa que fija la organización.

Consentimiento informado: el permiso para la elaboración del estudio fue solicitada a la empresa Grupo Gloria, con la finalidad de informar las actividades a ejecutar a la administración, y colaborando a un buen clima laboral.

Derechos de autor: Respetando la contribución de los investigadores tanto en lo teórico como práctico, asimismo, evitando el plagio y la falsificación de otros trabajos.

Anonimidad y Confiabilidad: Buscando la sinceridad de los colaboradores en sus respuestas se les manifestó que existe la anonimidad y protección de sus datos personales, para evitar consecuencias contraproducentes.

Competencia profesional y científica: Disponer los niveles adecuados de preparación requeridos en el campo investigativo, que garanticen la seriedad científica al momento de la realización de todo el proceso del estudio hasta su publicación.

Probidad: Desempeñar con completa honestidad en cada proceso de la investigación. Para que al fin y al cabo se proporcione fidedignamente los resultados y evitar modificaciones.

IV. RESULTADOS:

Tomando en cuenta los datos compilados a través de los instrumentos que buscó atender a los objetivos propuestos, se obtuvo en la presente investigación, lo siguiente:

Según el objetivo específico 1 se tiene:

Tabla 1

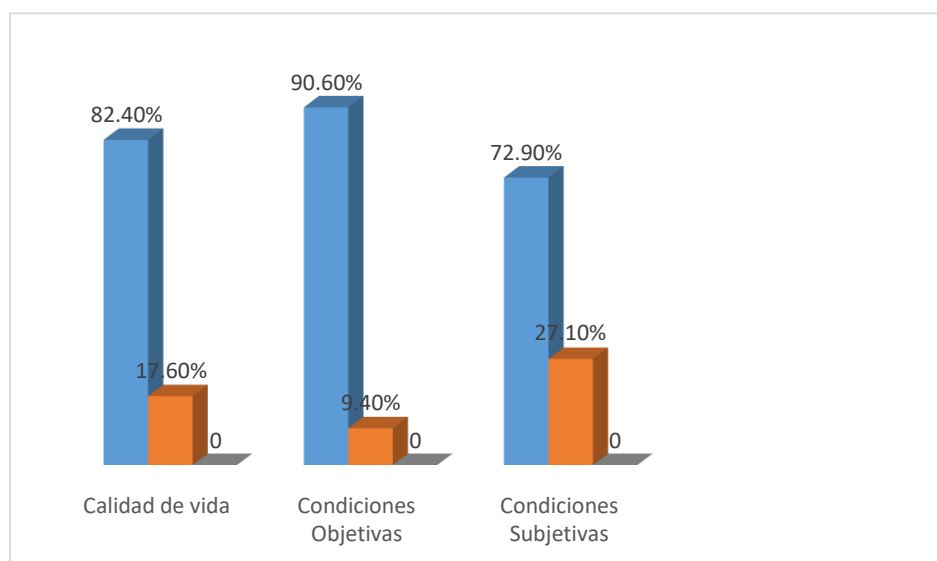
Nivel de Calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo -2022.

		n	%
Calidad de vida laboral	Alto	70	82.40%
	Medio	15	17.60%
	Bajo	0	0%
Condiciones objetivas	Alto	77	90.60%
	Medio	8	9.40%
	Bajo	0	0%
Condiciones subjetivas	Alto	62	72.90%
	Medio	23	27.10%
	Bajo	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Nota.fi = cantidad de colaboradores

Figura 1 Nivel de Calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo -2022.



En la tabla 1 y figura 1 se aprecia que el nivel de la variable calidad de vida laboral que presentan los colaboradores de Grupo Gloria, Trujillo - 2022 es alto así lo han demostrado el 82.4% de los encuestados. Las condiciones objetivas como dimensión de la variable calidad de vida laboral presenta un nivel alto, así lo demuestra el 90.60% de los colaboradores encuestados, de igual forma las condiciones subjetivas como dimensión de la variable calidad de vida laboral presenta un nivel alto esto demostrado por un 72.90% de los colaboradores.

Según el objetivo específico 2 se tiene:

Tabla 2

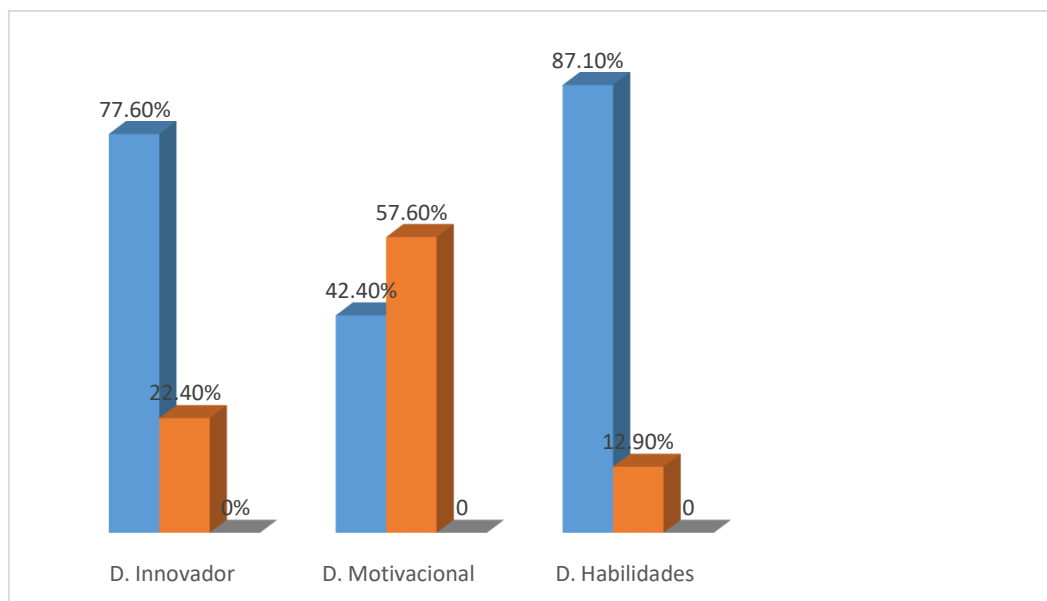
*Nivel de Desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria,
Trujillo – 2022.*

		n	%
Desempeño	Alto	69	81.20%
	Medio	16	18.80%
	Bajo	0	0%
Desempeño innovador	Alto	66	77.60%
	Medio	19	22.40%
	Bajo	0	0%
Desempeño motivacional	Alto	36	42.40%
	Medio	49	57.60%
	Bajo	0	0%
Desempeño de habilidades	Alto	74	87.10%
	Medio	11	12.90%
	Bajo	0	0%

Fuente: Elaboración propia

Nota.fi = cantidad de colaboradores

Figura 2 Nivel de Desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo – 2022.



En la tabla 2 y figura 2 se aprecia que el nivel de la variable desempeño que presentan los colaboradores de Grupo Gloria, Trujillo - 2022 es alto así lo reconocieron el 81.20% de los encuestados. El desempeño innovador como dimensión de la variable desempeño presenta un nivel alto, así lo reconoce el 77.60% de colaboradores encuestados. El desempeño motivacional como dimensión de la variable desempeño presenta un nivel medio, así lo reconoce el 57.60% de los encuestados, así también el desempeño de habilidades como dimensión de la variable desempeño presenta un nivel alto, así lo reconoce el 87,10% de los colaboradores.

Según el objetivo específico 3 se tiene:

Tabla 3

Correlación entre calidad de vida laboral y la dimensión desempeño motivacional de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo – 2022.

		Desempeño motivacional
Rho	Calidad de vida de laboral	,566**
Spearman	Sig.(bilateral)	,000
	N	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 3, Dentro de la variable dependiente, una de las dimensiones llamada desempeño motivacional junto a la calidad de vida laboral se halló una relación positiva mediana, altamente significativa según la prueba de Rho de Spearman, donde se obtuvo un valor de significancia menor al 0,01. Estos resultados evidencian que la calidad de vida laboral se relaciona moderadamente con el desempeño motivacional.

Según el objetivo específico 4 se tiene:

Tabla 4

Correlación entre calidad de vida laboral y la dimensión desempeño de habilidades de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo – 2022.

		Desempeño de habilidades
Rho de Spearman	Calidad de vida laboral	,606**
	Sig.(bilateral)	,000
	N	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 4. La dimensión desempeño de habilidades y la calidad de vida laboral tiene una relación positiva mediana, altamente significativa según la prueba de Rho de Spearman, donde se obtuvo un valor de significancia menor al 0,01. Estos resultados evidencian que la calidad de vida laboral se relaciona moderadamente con el desempeño de habilidades.

Según el objetivo específico 5 se tiene.

Tabla 5

Correlación entre calidad de vida laboral y la dimensión desempeño innovador en los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo – 2022.

		Desempeño innovador
Rho	Calidad de vida de laboral	,661**
Spearman	Sig.(bilateral)	,000
	N	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo al tabla 5, la dimensión desempeño innovador y la calidad de vida laboral tiene una relación positiva, mediana altamente significativa según la prueba de Rho de Spearman, con un valor de significancia menor al 0.01, evidenciando que la calidad de vida laboral se relaciona moderadamente con el desempeño innovador.

Según el objetivo general se tiene:

Tabla 6

Correlación entre calidad de vida laboral y desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo – 2022.

		Desempeño
Rho	Calidad de vida de laboral	,724**
Spearman	Sig.(bilateral)	,000
	N	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 6, la variable desempeño y la calidad de vida laboral tienen una relación positiva alta, altamente significativa según la prueba de Rho de Spearman, Estos resultados evidencian que la calidad de vida laboral tiene una relación alta con el desempeño.

Tabla 7*Contrastación de Hipótesis*

		Desempeño
Rho	Calidad de vida de laboral	,724**
Spearman	Sig.(bilateral)	,000
	N	85

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo a la tabla 7, al encontrar una significancia de 0,000 siendo esta menor del 0,01, se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna planteada la cual presenta una relación directa entre las variables calidad de vida laboral y desempeño.

V. DISCUSIÓN

De acuerdo al primer objetivo específico, en la presente investigación se encontró que calidad de vida laboral se localizó en un nivel alto según el 82.4% de los colaboradores. Así mismo, a nivel dimensional las condiciones objetivas, fueron percibidas en un nivel alto según el 90.6% de colaboradores encuestados. En cuanto a las condiciones subjetivas, se encontró en un nivel alto según el 72.9% de colaboradores. Esto es revalidado por Quiroz, C et al.(2021) quienes en su investigación determinaron que el nivel de la CVL es alto con un 86,6% como resultado por parte del personal de un hospital ubicado en Sonora, caso similar ocurre con lo encontrado por Correa, D. et al.(2013) citado por López et al.(2021) quienes, en su estudio en el interior del servicio de salud determinó que el nivel de la variable CVL es mediano con un 61.82% como resultado por parte de los enfermeros, además precisaron que el esfuerzo por brindar una mejora en la CVL, garantizó una influencia positiva sobre el DL de cada participante en la institución. Del mismo modo permaneciendo en el rubro hospitalario el estudio aportado por Lumbreras et al.(2020), quienes apreciaron que el trabajo de la gerencia por brindar mejores herramientas en su directorio permitió percibir una elevada CVL de parte de los colaboradores, la cual salvaguarda el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Situándose en el contexto de este estudio, se entendió que la dimensión objetiva permite obtener datos de tipo cuantitativo a través de indicadores que integran las condiciones físicas del ambiente, psicosociales y organizacionales; al margen de ello esta puede ser trocada o transformado a una condición subjetiva, presentándose en esta investigación en un “nivel alto” no obstante al observarse exhaustivamente esta, no permanece lejos del nivel mediano, permitiendo sensibilizar a la empresa a apuntar al factor que implica un aspecto más profundo que incluye factores psicológicos, esto es la valoración, percepción y opinión del colaborador de cualquier variable objetiva, unificado con la motivación hacia su trabajo, asociado al equilibrio

de la vida familiar y laboral. Componente en el cual la unidad gerencial deba preocuparse ya que esta variable, se define como un estado de ánimo forjado por la percepción de los aspectos del ejercicio laboral. Lo que sugiere a construir un ambiente que permita mantener este estado de ánimo, positivo y favorable.

De acuerdo al segundo objetivo específico de la investigación, se encontró que el nivel de desempeño de los colaboradores, fue alto según el 81.2% de encuestados, las diferentes dimensiones como desempeño innovador y desempeño de habilidades indicaron un nivel alto con 77.6% y 87.1% respectivamente, no viéndose esta magnitud en el desempeño motivacional mostrando un nivel medio según 57.6% de los colaboradores.

Estos resultados tienen semejanza con lo encontrado por Bazán,S (2019) quien en su trabajo determinó que el nivel de la variable desempeño laboral es medio según el 85% de los colaboradores en el servicio de emergencia. Esto es ratificado por el estudio de López (2018), quien en un ambiente hospitalario llamado Cayetano Heredia, presentan a sus colaboradores en un nivel medio de desempeño según el 50% de encuestados. El autor hace hincapié a que existe una relación positiva entre ambas variables (CVL y DL), pero tras estos resultados existen mecanismos que permiten su óptimo desarrollo empezando por los talleres de formación personal que potencien la confianza, resiliencia, estrategias de confrontación y adaptación que neutralicen los niveles de estrés surgidos en el ambiente laboral. Para grupo gloria este nivel de motivación debe ser motivo de preocupación, por lo tanto, revelar esa gratitud hacia sus colaboradores por el esfuerzo y resultado mostrado, cautivará a que cumplan eficientemente las tareas asignadas, ya que el resultado recibido muestra el descuido de la empresa con esta dimensión.

De acuerdo al tercer objetivo específico se encontró una relación positiva mediana, altamente significativa de 0,566 según la prueba de Rho de Spearman y significancia de 0,000 permitiendo presentar que la calidad de vida laboral se relaciona moderadamente con el desempeño motivacional. Esto se asemeja a lo encontrado por Alvarez (2022), Al presentar en su

estudio una relación positiva alta de 0,741 y una $p=0,000$ entre las variables estudiadas cuando hizo estudio de las mismas a la Municipalidad SMP, recomendando la importancia de un coaching empresarial que brinda herramientas y métodos que motivan al colaborador a alcanzar sus objetivos con efectividad. Por ello lo planteado por Alvarez es válido, ya que dicha causa bien formulada generará efectos esperados; el preocuparse por el ansiado desempeño y productividad que quieren las empresas, alienta a los superiores a encontrar estímulos que operen sobre la percepción de los colaboradores y la CVL es un escalón el cual debe trabajar Grupo Gloria.

De acuerdo al cuarto objetivo específico, en la presente investigación expuesta, luego de aplicar la prueba de Rho de Spearman, se encontró una relación positiva mediana, altamente significativa permitiendo presentar que la calidad de vida laboral se relaciona moderadamente con el desempeño de habilidades. Tras obtener un valor de 0,606 y significancia de 0,000. Este resultado coincide con lo encontrado por Travezaño, S (2020) quien encontró en su tesis de la CVL con la dimensión habilidades cognitivas una relación positiva mediana de 0,507, Esto es semejante a al resultado de Artezano y Beltrán (2020), en un contexto municipal, los autores hallaron una relación mediana de 0,478 y 0,584 respectivamente aludiendo a una relación mediana altamente significativa ($p=,000$) por lo cual se dio a entender que al potenciar la CVL también incrementamos el desempeño en las dimensiones mencionadas. Se hizo mención a dos resultados debido a que para medir la dimensión desempeño de habilidades, dichos autores en su estudio separan lo nombrado anteriormente en donde las denomina sinónimamente como conocimiento de trabajo y trabajo en equipo donde garantizan que, a través de dichos indicadores; características propias del trabajador, se esclarecen al empezar y culminar su labor, permitiendo medir su desempeño.

De acuerdo al quinto objetivo específico se encontró una relación positiva mediana, altamente significativa de 0,661 según la prueba de Rho de Spearman, permitiendo considerar que la calidad de vida laboral tiene una relación moderada sobre el desempeño innovador. Esta conclusión se asemeja con lo encontrado por Artezano y Beltrán (2020), quienes, en su

investigación en un contexto de municipio, presenta que una mejora en la CVL en la institución incrementa el desempeño en la dimensión iniciativa al obtener un resultado de 0,583 y un valor de significancia menor de 0,001. Este tipo de cualidades es muchas veces reservado por el ser humano, si no existe la autoconfianza por adelantarse a tomar decisiones de solución y desarrollo, por ello es de absoluta lógica que las compañías, incluida Gloria construyan un ambiente adecuadas con las condiciones objetivas que forma parte de la CVL que genera una percepción positiva de los colaboradores, el cual por el momento se evidencia positivamente.

En concordancia al objetivo general planteado en la presente investigación sometida a la prueba de Rho de Spearman de 0,724. Esto demuestra que entre las variables existe una correlación positiva fuerte, este resultado es validado por Huamán y Ríos (2021), quien encontraron una relación mediana significativa de 0,623 entre las variables estudiadas. Dichos autores recomendaron aplicar estrategias sobre el ambiente laboral que garantice el buen rendimiento de los colaboradores. Así lo valida también Torner, C (2021) quienes encontraron una correlación fuerte encontrado de 0,892 por medio de Pearson en un contexto de pandemia quienes comprobaron que las condiciones estresantes e insalubres pueden ser atacados ejecutando un adecuado enfoque a la CVL, permitiéndoles desempeñarse de manera óptima y empoderada generándoles satisfacción. Así también es semejante a lo expresado por Molina et al.(2018), donde presentó una resultado de 0,830 evidenciando la relación alta entre la variable CVL y la productividad del colaborador, puntuado por los mismo colaboradores sintiéndose satisfechos por los factores que les permiten el desarrollarse profesionalmente por ende otorgándole la magnitud necesaria a la compañía para desenvolverse en su rubro. En el transcrito de la palabra, la competitividad tal vez no sea la misma al desempeño en términos particulares, pero tomando en cuenta la objetividad de las compañías, el buen resultado de una efectúa sobre la otra, queriendo decir que la supervivencia de cualquier entidad viene influenciada por lo que ofrece a su mercado en modo de competencia por ello esto también se asemeja a lo estudiado en México

Bazán(2019), en el mismo contexto de salubridad encontró una correlación positiva, pero de nivel débil de 0,20 y que, a pesar de la poca influencia de esta variable, el autor recomienda preocuparse por la carga laboral, dimensión evaluada que se impone sobre los colaboradores repercutiendo sobre su desempeño laboral. Así mismo, los resultados deducidos en esta investigación difieren de lo encontrado por Moreno(2016), dentro de una institución de salud tal autor menciona que no hay una relación significativa entre la CVL y el DL incluyendo las dimensiones de la variable DL, al recibir un resultado de 0,210 confirmado por medio de la prueba de Spearman.

Sobre la contrastación de hipótesis de investigación, en el presente estudio se tiene una significancia de 0,000 por lo que permitió aceptar la hipótesis alternativa la cual presenta que existe una relación directa entre la CVL y el desempeño de los colaboradores. Esto es similar a lo encontrado por Huamán, R y Ríos, J (2021) en una empresa constructora donde encontraron un p-valor de 0,000 por lo que rechazó la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna donde existe relación entre las variables calidad de vida laboral y desempeño. Esto también es confirmado por Horna, M (2021) los cuales encontraron un nivel de significancia = 0,000 ($p < 0,05$) permitiendo aceptar la hipótesis que relaciona a ambas variables interesadas en tiempo de COVID-19. Este resultado también guarda relación con lo encontrado por Artezano, R y Beltrán, V (2020) donde tuvieron una significancia de valor 0,000 con lo cual acepto la hipótesis alterna y negó ala hipótesis nula planteada como inicio de estudio para hallar la relación de la CVL con el desempeño en el Municipio de Sapallanga.

De manera integral se identificó un número limitado de estudios que remitan lo contrario a lo encontrado en esta investigación; una baja y no relación entre ambas variables, estos factores muchas veces están relacionada con el contexto en la que participan los colaboradores, pero sin duda el objetivo de toda organización debe ser priorizar el brindar las mejores circunstancias que generen hacia el colaborador un favorecimiento para cumplir las tarea designadas.

VI. CONCLUSIONES

Primera, el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores, ha resultado ser alto lo ha demostrado el 82.4% de los colaboradores, esto es debido a que el ambiente laboral en la empresa es satisfactorio para los trabajadores, ya que perciben condiciones de trabajo positiva, manteniendo una comunicación efectiva con los jefes; además reciben un salario justo que les permite comprometerse con su labor, por otra parte los colaboradores cuentan con horarios flexibles que les permiten equilibrar su trabajo- familia y profesionalidad.

Segunda, el nivel de desempeño de los colaboradores, ha resultado ser alto, así lo reconoce el 77.60% de los encuestados de la empresa, esto es causa de que los trabajadores a veces son recompensados y motivados con reconocimientos a logros por medio de incentivos y premios. De tal manera que según los colaboradores demuestran eficiencia y calidad de trabajo juntamente la confianza en su mismo que le permite el desarrollo de su labor con creatividad, destreza y trabajo en equipo.

Tercera, la relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión desempeño motivacional de los colaboradores, ha resultado ser positiva mediana, altamente significativa según la prueba de Rho de Spearman, esto es porque los colaboradores perciben que hay interés de la empresa por cuidar el factor extra que abarca la familia la cual permite reflejar un desempeño correcto, aunque las autoridades no muestran demasiada preocupación por generar mayores estrategias de motivación, y pocas veces sienten ese apoyo para incrementar o mejorar su profesión en el área que laboran.

Cuarta, la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión desempeño de habilidades de los colaboradores, ha resultado ser positiva mediana, altamente significativa según la prueba de Rho de Spearman, esto es debido a que los colaboradores perciben en Grupo Gloria un lugar seguro y adecuado donde pueden ejercer positivamente sus labores con destreza y acomodarse a los cambios repentinos trabajando grupalmente en compañía de los demás colaboradores para el cumplimiento de los objetivos que tiene la empresa.

Quinta, la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión desempeño innovador de los colaboradores, ha resultado ser positiva mediana, altamente significativa según la prueba de Rho de Spearman, esto es debido a que los colaboradores se sienten parte de la empresa donde pueden realizar un trabajo productivo y cumplir con cualquier meta asignada, asimismo se sienten con la capacidad de proponer acciones de mejora que involucre la creatividad y profesionalidad del colaborador.

Por último, la calidad de vida laboral y desempeño de los colaboradores, ha resultado tener una relación positiva alta, altamente significativa según la prueba de Rho de Spearman, esto causa de Grupo Gloria presenta a la calidad de vida laboral en un nivel alto que permite al colaborador desempeñarse correctamente según percepción de ellos mismos.

VII. RECOMENDACIONES

Primera, se sugiere seguir mejorando la CVL de los colaboradores como atender a sus dudas escuchando sus inquietudes para luego generar soluciones, como también seguir brindando nuevas estrategias que incentiven a tener una mayor motivación, preocupándose también por la parte extra que abarca la familia y recreación que les permita reducir niveles de estrés y a la vez fortalecer vínculos en equipo, para que el colaborador encuentre un ambiente de apoyo y confianza que permita llegar a un nivel de calidad de vida laboral excelente.

Segunda, se recomienda incrementar las estrategias de recompensa y motivación para brindar a los colaboradores que muestran un desempeño correcto y llegan a la metas propuestas para que se sientan más motivados a la hora de ejercer sus labores, asimismo darle importancia a las habilidades del colaborador en el puesto idóneo de igual manera realizar capacitaciones de habilidades blandas para fomentar la integración e interacción laboral, de esta manera el personal pueda proponer posibles soluciones ante posibles casos planteados, y así les enriquezca de conocimiento tanto personal como profesional.

Tercera, se aconseja que implementen estrategias de motivación para aumentar la satisfacción de los colaboradores, como programas de conciliación entre la vida familiar y personal con jornadas intensivas, que se relacionen entre sí, también organizar eventos corporativos que faciliten la comunicación y trabajo grupal, organizando horarios racionales, cómodos que tengan tiempo de descanso donde los empleados puedan expandirse y relacionarse.

Cuarta, se sugiere desarrollar actividades de habilidades como trabajar en equipo, aportar ideas, resolución de problemas, donde el colaborador se sienta parte de la empresa y obtenga la confianza y seguridad para lograr un mejor desenvolvimiento en el el cumplimiento de sus tareas sin descuidar las capacitaciones y esta tenga consecuencias sobre crecimiento de la compañía.

Quinta, se recomienda brindar las herramientas necesarias para la creatividad del colaborador y un ambiente adecuado para que aporten ideas creativas y eficaces; que incremente su desempeño innovador, sostengan iniciativa en proponer sugerencias de mejora que aporten y beneficien al crecimiento de la

empresa. De esta manera, los colaboradores se sentirán incentivados, cómodos y seguros en expresar sus opiniones con libertad.

Sexta, se sugiere humanizar de la mejor manera el entorno de trabajo que permita el desarrollo del recurso humano buscando la satisfacción de ellos a través de la implementación de nuevas tecnologías que permitan incrementar estándares de seguridad y así obtener las herramientas adecuadas para cada tarea, sensibilizando a un mejor desempeño del colaborador.

Séptima, se aconseja a la universidad proporcionar a la empresa estudiada los resultados acogidos con la finalidad de hacer conocer la percepción que tienen los colaboradores acerca de su labor o trabajo y generar posibles estrategias en los elementos de menor puntaje, en el cual ser tratados de manera adecuada ciertamente tendrá efectividad sobre la CVL, en consecuencia, el incremento del desempeño.

Por último, se recomienda mayor preocupación para llevar a cabo investigaciones acerca de las variables calidad de vida laboral y desempeño en un contexto poco constatado como es producción y distribución de productos, buscando profundizar la naturaleza del problema y generar estrategias para este tipo de rubros.

REFERENCIAS

- Abadi, R. et al (2020). Effect of Quality of Work Life and Employee Commitment on Job Satisfaction and Employee Performance in PT. *Revista científica*.
[https://www.globalscientificjournal.com/researchpaper/Effect of Quality of Work Life and Employee Engagement towards Job Satisfaction and Employee Performances at PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Makassar Branch.pdf](https://www.globalscientificjournal.com/researchpaper/Effect%20of%20Quality%20of%20Work%20Life%20and%20Employee%20Engagement%20towards%20Job%20Satisfaction%20and%20Employee%20Performances%20at%20PT%20Indofood%20CBP%20Sukses%20Makmur%20Tbk%20Makassar%20Branch.pdf)
- Abril, J. y García, F. (2017). Calidad de vida de los trabajadores de la salud. Los casos de México y Chile. (Tesis de Licenciatura). Universidad Santo Tomás, Bucaramanga. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/4389/2017-AbrilGarciaJennifer-GarciaFannyAmparo-trabajodegrado.pdf?sequence=1&isAllowed=yç>
- Acosta, R. (2016). Conceptos de calidad de vida laboral en el ámbito docente universitario. *Revista Científica Salud Bosque*.
<https://revistas.unbosque.edu.co/index.php/RSB/article/view/1469/1075>
- Alvarez Peña, R. C. (2022). *Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de San Martín de Porres: 2021*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85112/Alvarez_PRC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anwar, A. et al (2021). Creating the path for quality of work life: A study on nurse performance. *Artículo científico*. [https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440\(21\)027882?returnURL=https%3A%2F%2Flinkinghub.elsevier.com%2Fretrieve%2Fpii%2FS2405844021027882%3Fshowall%3Dtrue](https://www.cell.com/heliyon/fulltext/S2405-8440(21)027882?returnURL=https%3A%2F%2Flinkinghub.elsevier.com%2Fretrieve%2Fpii%2FS2405844021027882%3Fshowall%3Dtrue)
- Armenta, L. et al (2021). influencia de la calidad de vida laboral en la docencia. *Revista Científica*.
<https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/251>
- Arias, J. at (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista científica*. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Aronés, S., Chuquillanqui, L., & Ventocilla, A. (2021). *Calidad de vida y desempeño laboral en tiempos de covid-19 en el profesional de enfermería en centro quirúrgico del hospital regional docente clínico Daniel Alcides Carrión, Huancayo - 2021*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Callao, Perú. http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12952/6165/TESIS_2DAES_P_CHUQUILLANQUI_VENTOCILLA_ARONES_FCS_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Artezano Pérez, C. R., & Beltrán Sosa, Y. V. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sapallanga - 2020*. (Tesis de licenciatura). Universidad Peruana los Andes, Huancayo, Perú. https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/4146/T037_45503078_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Barrios, Cabanillas. (2021). *Desempeño laboral del personals y su influencias en el control de inventario de almacén de Ugel Chiclayo, 2020*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Señor de Sipàn, Pimentel, Perú. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/8649/Barrios%20D%c3%adaz%20Alicia%20%26%20Cabanillas%20D%c3%a1vila%20Luis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Bazán Castillo, S. S. (2019). *Calidad de vida y desempeño laboral de las enfermeras del servicio de emergencia de un hospital del Seguro Social de Salud de Nivel III-2, año 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55505/Baz%c3%a1n_CSS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Beltrán, E. (2014). *Propuesta para mejorar la satisfacción laboral en una institución educativa a partir de la gestión del clima laboral*. Recuperado de: <http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1022/BeltranEnrique2014.pdf?sequence=1>

Bohórquez, E. et al (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista científica. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1599/1606>

Burga, V. y Wiese, E. (2018). *Motivación Y Desempeño Laboral Del Personal Administrativo En Una Empresa Agroindustrial De La Región Lambayeque*. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1108/1/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf

Bustamante Coronado, A. J. (2021). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los colaboradores en Integra Retail S.A.C. agencia Chiclayo, 2021*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/91027/BustamanteCAJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Caicedo, H. (2019). Calidad de vida laboral en trabajadores de la salud en países latinoamericanos: meta - análisis. Artículo Científico. revistas.usantotomas.edu.co/index.php/signos/article/view/5081

Castilla, S. et al (2021). Carga laboral y efectos en la calidad de vida de docentes universitarios y de enseñanza media. Artículo científico. <https://chakinan.unach.edu.ec/index.php/chakinan/article/view/533/83>

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R. Gatica, L. y Tepal, I. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, Vol. 5 No. 6. <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

Cepal (2021). Indicadores de Desempeño de la Gestión Laboral. https://www.cepal.org/sites/default/files/courses/files/indicadores_de_desempeno_de_la_gestion_publica_0.pdf

Chiavenato, I. (2001) *Administración de Recursos Humanos*.(3ª Ed.) Colombia: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional*. México: McGraw Hill.

Chiavenato, I. (Quinta edición). *Administración de recursos humanos*. Libro. (Capitulo 1, Pág. 4) <http://www.untumbes.edu.pe/vcs/biblioteca/document/varioslibros/Administraci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos.%20Chiavenato.pdf>

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Revista Científica. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>

Cruz, S. (2019). Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en colaboradores del área de ventas en la empresa de hidrocarburos en Ancón-2019. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42769/Cruz_VSL.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dante, B. (2019) Perú: Evolución de los indicadores de Empleo e ingreso de departamento, 2007-2019. INEI (Instituto Nacional de Ética e Informática). Libro. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitaes/Est/Lib1790/libro.pdf

De La Cruz, E., y Huamán, A. (2016). Clima organizacional y Desempeño Laboral En El Personal Del Programa Nacional Cuna Más En La Provincia De Huancavelica – 2015. (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional de Huancavelica, Perú. <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1029/TP-UNH.ADMIN.00110.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Flores Paucar, M. L. (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en una clínica privada de Lima, 2019. (Tesis de Doctorado). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/51004/Flores_PML-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Genao, M.; Perez, A. & Castro R. (2014). Relaciones humanas.(3era ed.). Santo Domingo: Universidad APEC. <https://core.ac.uk/download/pdf/225150747.pdf>

González, P. et al (1996). Calidad de vida laboral. (Eds), libro Tratado de Psicología del Trabajo (Vol.2, pp.161-186). Madrid: Síntesis

Granizo, P. (2017) “Desempeño laboral y satisfacción en el trabajo en la Empresa MO Company Logistics Perú S.A.C., Callao, 2017. (Tesis de Licenciatura).

Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12442/Granizo DPD .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12442/Granizo_DPD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Granizo, P. (2017). *Desempeño laboral y satisfacción en el trabajo en la Empresa MO Company Logistics Perú S.A.C., Callao, 2017.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12442/Granizo DPD .pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12442/Granizo_DPD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Guerrero, L. (2018) Impacto de la calidad de vida laboral en la productividad organizacional. (Tesis de Especialización). Fundación Universidad de América, Bogotá, Colombia.<https://repository.uamerica.edu.co/handle/20.500.11839/6877>

Guillén, P. (2018). *Clima Organizacional Y Desempeño Laboral En Trabajadores Administrativos De Una Empresa Privada De Combustibles E Hidrocarburos, Lima 2017.* (Tesis de Licenciatura). Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú.
[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018 Pastor-Guill%C3%A9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf)

Guzmán Cabrera, B. A. (2018). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote-2017.* (Tesis de Licenciatura). Universidad San Pedro, Chimbote, Perú.
http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4571/Tesis_56450.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, R. (2013). *Metodología de la investigación.* (6ª ed.). México: Mc Graw - Hill.
<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

Hernández. S & Duana. D (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos.* Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA. 9(17): 51-53.
<file:///C:/Users/HP/Downloads/6019-Manuscrito-35678-1-10-20201120.pdf>

Horna, V. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño de los trabajadores del Hospital Distrital Jerusalén, en tiempos de Covid - 19. (Tesis de Maestría). Universidad cesar vallejo, Trujillo, Perú. https://chromeextension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72099/Horna_VM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamán y Ríos (2021). *Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de la constructora inmobiliaria rio Huallaga S.A.C de la ciudad de Tarapoto, año 2019.* (Tesis de Licenciatura). Universidad peruana unión, Perú. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4375/Rosita_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamani, C. (2021). *Satisfacción laboral y desempeño laboral de una empresa constructora, barranco, Lima, 2020.* (Tesis de Bachiller). Universidad peruana de las américas, Lima, Perú. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1617/TRABAJO%20DE%20INVESTIGACION%20DE%20BACHILLER%20CESAR%20HUAMANI%20AL%20100%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Juárez, M., y Palpa, J. (2020). *Desempeño Laboral Y Su Influencia En La Gestión De Almacén De La Empresa Txi Estilo S.A.C Del Distrito Del Cercado De Lima 2018.* (Tesis de Licenciatura). Universidad Peruana de las Américas, Lima, Perú. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/929/TESIS-JUAREZ%20ZEGARRA-PALPA%20RAMOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lauracio, C. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Científica.* Puno. <file:///C:/Users/Downloads/90-Texto%20del%20art%C3%ADculo-428-4-10-20220203.pdf>

Leitao, J. et al (2019) Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. Artículo científico. <https://www.mdpi.com/1660-4601/16/20/3803>

Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., Cerón, F., Del Carpio, J., & Vergara, A. (2020). Calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los

profesionales de la administración pública y privada en el Perú. *Revista Científica*. <https://repositorio.esan.edu.pe/handle/20.500.12640/2958>

Loli, Navarro, Cerón. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista científica*. <file:///C:/Users//Downloads/Dialnet-LaCalidadDeVidaLaboralYElSoporteInstitucionalParaE-8162716.pdf>

López, M. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

López, p. (2004). Población, muestra y muestreo, Cochabamba. *Artículo científico*. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

López-Martínez, Brenda Esther, Aragón-Castillo, Jason, Muñoz-Palomeque, Manuel, Madrid-Tovilla, Saúl, & Tornell-Castillo, Iván. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 316-325. <https://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i2.3706>

Lumbreras, M. et al. (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva Salud Pública De México, *Artículo Científico*. <https://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247>

Manterola & Otzen (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *Rev. Int.J. Morphol.* 35 (1):227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Marapacuto, B. & Rodríguez, J. (2022). Calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa gas comunal, región los llanos, Venezuela. *Revista científica*. <https://zenodo.org/record/7127137#.Y4G-InbMLIU>

Mendoza, G. (2019). Calidad de vida y satisfacción laboral de los funcionarios del área de farmacia del hospital Teodoro Maldonado Carbo, Ecuador. *Revista Científica*.
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:zHzfnPiJoM4J:https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/14&cd=2&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe%C3%A7>

Mendoza, M. (2022). *Motivación laboral y desempeño docente de los profesores de una universidad de Guayaquil, 2022*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Piura, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93341/Mendoza_SM_P-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Molina, J. et al (2018). Análisis de calidad de vida laboral y competitividad en empresas de servicios turísticos. *Artículo científico*. <https://www.3ciencias.com/wp-content/uploads/2018/05/ART3.pdf>

Montoya, et al. (2021). Clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia administrativa de la empresa Sedali S.A.- Trujillo – 2020. *Artículo científico*
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1136/1529>

Mora, J. & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Científica*.
<https://dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>

Moreno Guillen, E. (2016). Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de la salud de la institución prestadora de servicios de salud Pro-Lima. Lima-Perú, 2016. (Tesis de Maestría). Universidad de Cesar Vallejo, Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/7305/Moreno_GE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Nash, M. (1989). *Como Incrementar la Productividad de los Recursos Humanos*. Colombia: Edit. Norma.

Nicomedes, T. (2018) Tipo de investigación. Artículo Científico. <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Pashanasi, Garate, Palomino. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión latinoamericana de literatura. *Artículo científico*. Puno, Perú Repositorio:http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2219-71682021000300163&script=sci_arttext

Patlán, J. (2020). What is the quality of life at work?: An approximation from the grounded theory. *Psychology From The Caribbean*, 37(2), 43-87. *Artículo científico*. <http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v37n2/2011-7485-psdc-37-02-31.pdf>

Pérez, D. & Zurita, R. (2016). Calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública en Chile. *Artículo científico*. <https://revistas.ucn.cl/index.php/saludysociedad/article/view/894>

Pérez, M et al. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Artículo científico*. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S22183620202000030035

Quiroz, C. et al. (2020). Calidad de vida laboral del personal que labora en un hospital privado del sur de sonora1. *Revista científico*. <https://revistainclusiones.org/index.php/inclu/article/view/252>

Quinto, S. (2018) Calidad de vida y su incidencia en el desempeño laboral. (Tesis de Licenciatura). Universidad Estatal de Milagro, Ecuador. <https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4356/1/CALIDAD%20DE%20VIDA%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20C3%91%20LABORAL.pdf>

Requena, F. (2000). Satisfacción, Bienestar y calidad de vida en el trabajo. *Revista Vease Dahrendorf*. [file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/DialnetSatisfaccionBienestarYCalidadDeVidaEnEITrabajo-758093%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/DialnetSatisfaccionBienestarYCalidadDeVidaEnEITrabajo-758093%20(1).pdf)

Rodríguez, B. (2016). Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en educación y sanidad. (Tesis de Doctorado). Universidad Miguel

<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3018/1/TD%20Rodr%C3%ADguez%20Jara%20C%20Beatriz.pdf>

Rodríguez, D. (2017). *Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Trujillo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/10081/lobato_rd.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rojas Zelaya, K. E. (2018). *El desempeño laboral y su influencia en la gestión administrativa de la subprefectura distrital de independencia Lima*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/20046/Rojas_ZKE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rusu, R. (2015). The Influence of Quality of Work Life on Work Performance. Artículo científico. <https://sciencedirect.com/journal/KBO>

Salvatierra, R. (2020) *Calidad de vida laboral del grupo organizacional conductores de buses de la empresa de transportes LINEA S.A., en la ciudad de Trujillo -2020*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Antenor Orrego, Trujillo, Perú. https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/7362/1/REP_ROBERTO.SALVATIERRA_CALIDAD.DE.VIDA.LABORAL.pdf

Sineace (2020). Guía de técnicas e instrumentos de recojo de información para evaluadores externos. *Revista Científica*. Recuperado de: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1395978/Gu%C3%ADa%20de%20T%C3%A9cnicas%20e%20Instrumentos%20de%20recojo%20de%20informaci%C3%B3n%20para%20Evaluadores%20Externos.pdf.pdf>

Singh, A, & Maini, J. (2020) Quality of work life and job performance: A study of faculty working in the technical institutions. Artículo científico. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/hequ.12292>

Soroya, S. et al (2022) La calidad de vida laboral de los profesionales de la información y su impacto en el desempeño de su trabajo. *Revista científica*. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LM-08-2021-0071/full/html>

Suarez A., y Ramos, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del Centro de Salud San Fernando - San Juan de Lurigancho, 2017*. (Título de Licenciatura). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú. *Repositorio informe*. <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/3731/TESIS%20Clima%20organizacional%20y%20desempeño%20laboral%20en%20el%20Personal%20del%20Centro%20de%20Salud%20San%20Fernando%20-%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Thakur, R. y Sharma, D. (2019). A Study of Impact of Quality of Work Life on Work Performance. *Revista científica*. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0258042X19851912>

Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Científica*. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:io8goc00bZMJ:https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/download/3050/2257/9406&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Torres, E. y Zegarra S. (Diciembre, 2016). Clima organizacional y desempeño laboral en las instituciones educativas bolivarianas de la ciudad Puno -2014 - Perú. *Artículo científico*, 6(2). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682015000200001

Travezaño, S. (2021). “calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús maría-cuarto trimestre 2020” (Tesis, Universidad Autónoma de Ica). <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/1000>

Velasco, E. (2018) La calidad vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Artículo Científico*. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20\(CVL\)%20o%20calidad%20de%20vida,bienestar%20y%20el%20desarrollo%20que](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762018000200058#:~:text=La%20calidad%20de%20vida%20laboral%20(CVL)%20o%20calidad%20de%20vida,bienestar%20y%20el%20desarrollo%20que)

Yanarico y Aguirre (2021) *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores en Talma Servicios Aeroportuarios S.A. sede- Juliaca, 2020*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/66470/Aguirre_VDC-Yanarico_HKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS:

ANEXO N° 01 Base de datos

CALIDAD DE VIDA LABORAL														
C. OBJETIVAS					C. SUBJETIVAS									
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10					
1	5	3	5	5	5	23	Alto	5	1	5	4	5	20	Alto
2	4	4	4	5	4	21	Alto	1	4	5	5	5	20	Alto
3	5	3	3	5	3	19	Alto	1	2	5	3	3	14	Regular
4	3	3	1	4	3	14	Regular	1	1	5	3	4	14	Regular
5	5	5	5	5	25	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	
6	4	4	4	4	5	21	Alto	5	3	5	4	4	21	Alto
7	5	3	4	4	3	19	Alto	3	3	5	4	4	19	Alto
8	5	3	5	3	3	19	Alto	5	3	5	3	3	19	Alto
9	5	3	5	5	5	23	Alto	1	3	5	5	4	18	Regular
10	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto
11	4	4	5	4	4	21	Alto	1	3	5	4	4	17	Regular
12	5	5	5	5	5	25	Alto	1	5	5	5	5	21	Alto
13	4	4	5	5	5	23	Alto	2	4	5	4	4	19	Alto
14	4	3	2	5	5	19	Alto	4	3	5	4	3	19	Alto
15	4	3	5	2	5	19	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto
16	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto
17	5	4	5	4	4	22	Alto	4	3	5	5	4	21	Alto
18	4	4	5	5	3	21	Alto	5	3	5	4	4	21	Alto
19	4	4	5	4	4	21	Alto	1	3	5	4	4	17	Regular
20	5	5	5	5	5	25	Alto	1	5	5	5	5	21	Alto
21	5	5	5	1	1	17	Regular	5	3	4	1	4	17	Regular
22	5	4	5	5	5	24	Alto	5	3	5	4	3	20	Alto
23	4	4	4	4	5	21	Alto	5	3	5	4	4	21	Alto
24	4	5	5	5	4	23	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto
25	5	3	5	4	4	21	Alto	1	4	5	5	5	20	Alto
26	3	3	5	5	5	21	Alto	1	3	5	2	3	14	Regular
27	5	4	5	5	5	24	Alto	4	5	4	5	5	23	Alto
28	4	3	5	4	4	20	Alto	3	3	4	3	3	16	Regular
29	5	5	5	5	5	25	Alto	3	3	5	4	5	20	Alto
30	5	5	5	5	5	25	Alto	3	3	5	4	5	20	Alto
31	5	4	4	5	4	22	Alto	4	3	5	4	3	19	Alto
32	5	4	5	5	5	24	Alto	2	3	5	4	4	18	Regular
33	4	3	5	5	5	22	Alto	2	4	5	4	4	19	Alto
34	3	2	3	2	3	13	Regular	4	4	4	4	4	20	Alto
35	4	3	4	4	4	19	Alto	5	3	5	3	3	19	Alto
36	5	3	5	5	5	23	Alto	5	1	4	4	5	19	Alto
37	4	4	4	5	4	21	Alto	1	4	4	5	5	19	Alto
38	5	3	3	5	3	19	Alto	1	2	5	3	3	14	Regular
39	3	3	1	4	3	14	Regular	1	1	5	3	4	14	Regular
40	5	5	5	5	5	25	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto
41	4	4	4	4	5	21	Alto	5	3	5	4	4	21	Alto
42	5	3	4	4	3	19	Alto	3	4	5	4	4	20	Alto
43	5	3	5	3	3	19	Alto	5	3	5	3	3	19	Alto
44	5	3	5	5	5	23	Alto	1	3	5	5	4	18	Regular
45	5	5	5	4	5	24	Alto	5	5	4	5	5	24	Alto
46	5	3	5	5	5	23	Alto	1	3	5	4	4	17	Regular
47	4	4	4	5	4	21	Alto	1	5	5	5	5	21	Alto

Baremo
Condiciones Objetiva
Máx: 25
Min: 5
Rango: 20
Amplitud: 7
Alto: 25
Regular: 18
Bajo: 12

Condiciones Subjetiva
Máx: 25
Min: 5
Rango: 20
Amplitud: 7
Alto: 25
Regular: 18
Bajo: 12

CALIDAD DE VIDA LABORAL
Máx: 50
Min: 10
Rango: 40
Amplitud: 13.33
Alto: 50
Regular: 37
Bajo: 23

DESEMPEÑO																									
D. INNOVADOR							D. MOTIVACIONAL							D. DE HABILIDADES							TG				
P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	T	P18	P19	P20	P21	P22	P23	T	P24	P25	P26	P27	P28	T					
4	4	5	4	4	4	4	29	Alto	3	3	3	4	4	20	Regular	4	4	3	5	3	19	Alto	68	Alto	
4	4	5	4	4	4	4	29	Alto	4	5	4	4	5	27	Alto	5	4	4	5	5	23	Alto	79	Alto	
3	3	4	3	4	5	4	26	Regular	3	3	2	2	3	4	17	Regular	4	4	4	5	3	20	Alto	63	Regular
3	3	4	4	4	5	4	27	Alto	2	3	1	1	3	5	15	Regular	3	5	5	5	2	20	Alto	62	Regular
5	5	4	4	5	4	4	31	Alto	4	5	4	5	3	4	25	Alto	5	4	4	5	4	22	Alto	78	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	3	3	3	3	4	5	21	Regular	5	5	5	5	3	23	Alto	72	Alto
4	4	5	4	4	4	4	29	Alto	4	4	4	3	3	3	21	Regular	3	4	3	5	2	17	Regular	67	Alto
5	4	5	3	3	5	5	30	Alto	3	3	3	3	3	4	19	Regular	3	3	5	5	3	19	Alto	68	Alto
5	5	5	3	5	5	5	33	Alto	3	3	3	5	4	5	23	Alto	5	5	5	5	3	23	Alto	79	Alto
5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	3	5	5	28	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	88	Alto	
3	4	4	4	3	4	3	25	Regular	3	3	3	3	3	5	20	Regular	4	5	4	5	3	21	Alto	66	Regular
5	5	4	4	4	5	4	31	Alto	3	3	3	4	3	5	21	Regular	5	5	5	5	1	21	Alto	73	Alto
4	4	4	4	3	5	4	28	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	4	3	4	5	3	19	Alto	70	Alto
3	4	5	3	4	4	4	27	Alto	3	4	2	4	3	5	21	Regular	3	4	5	5	3	20	Alto	68	Alto
4	5	4	5	4	4	5	31	Alto	4	5	4	5	4	4	26	Alto	4	5	4	5	4	22	Alto	79	Alto
5	5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	90	Alto	
5	4	5	5	4	5	4	32	Alto	4	4	2	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	3	23	Alto	80	Alto
4	4	4	4	4	4	3	27	Alto	4	4	3	3	4	4	23	Alto	4	5	4	3	3	21	Alto	71	Alto
4	3	4	4	4	4	3	26	Regular	4	3	3	3	3	5	21	Regular	4	5	4	5	3	21	Alto	68	Alto
5	5	4	4	5	4	3	31	Alto	3	3	3	4	3	5	21	Regular	5	5	5	2	22	Alto	74	Alto	
3	4	4	4	4	3	26	Regular	3	4	4	3	5	5	24	Alto	5	3	5	4	4	21	Alto	71	Alto	
5	4	4	4	3	4	4	28	Alto	3	3	3	4	3	4	20	Regular	4	5	4	5	4	22	Alto	70	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	3	3	3	3	4	5	21	Regular	5	5	5	3	23	Alto	72	Alto	
5	5	5	4	3	4	4	30	Alto	3	4	5	4	5	4	25	Alto	4	5	5	5	3	24	Alto	79	Alto
5	5	4	5	5	4	4	32	Alto	5	4	4	3	3	4	23	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	79	Alto
4	4	4	4	4	4	3	27	Alto	5	2	3	3	3	5	21	Regular	5	5	5	4	3	22	Alto	70	Alto
5	5	4	5	5	5	5	34	Alto	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	4	5	5	23	Alto	87	Alto	
4	4	4	4	4	4	3	27	Alto	3	3	3	4	4	4	21	Regular	4	4	4	4	3	19	Alto	67	Alto
5	5	5	5	4	5	4	33	Alto	3	5	2	4	3	5	22	Regular	5	4	5	5	3	22	Alto	77	Alto
5	5	5	5	4	5	4	33	Alto	3	5	2	4	3	5	22	Regular	5	4	5	5	3	22	Alto	77	Alto
4	4	4	3	4	4	4	27	Alto	3	5	3	3	4	5	23	Alto	4	4	3	5	1	17	Regular	67	Alto
3	4	5	3	4	4	4	27	Alto	4	4	4	5	3	4	24	Alto	5	5	4	5	3	22	Alto	73	Alto
4	4	4	5	4	4	4	29	Alto	3	3	4	4	4	4	22	Regular	4	4	4	4	4	20	Alto	71	Alto
2	2	5	4	3	3	2	21	Regular	4	2	3	3	4	19	Regular	4	2	3	4	2	15	Regular	55	Regular	
3	4	4	4	3	5	4	27	Alto	4	3	4	3	4	4	22	Regular	4	4	4	3	3	19	Alto	68	Alto
2	2	4	3	3	4	4	22	Regular	1	3	2	3	4	4	17	Regular	4	4	3	5	2	18	Regular	57	Regular
4	4	5	4	4	4	4	29	Alto	4	5	4	4	5	27	Alto	5	4	4	5	5	23	Alto	79	Alto	
3	3	3	3	4	5	4	27	Alto	3	3	2	2	3	4	17	Regular	4	4	4	5	3	20	Alto	64	Regular
4	4	5	4	3	5	4	29	Alto	3	3	2	2	3	5	18	Regular	3	5	5	2	2	20	Alto	67	Alto
5	5	4	4	5	4	4	31	Alto	4	5	4	5	3	4	25	Alto	5	4	4	5	3	21	Alto	77	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	3	3	3	3	4	5	21</										

47	4	4	4	5	4	21	Alto	1	5	5	5	5	21	Alto
48	5	3	3	5	3	19	Alto	2	4	5	4	4	19	Alto
49	3	3	1	4	3	14	Regular	4	3	5	4	3	19	Alto
50	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto
51	4	4	5	4	4	21	Alto	1	3	5	4	4	17	Regular
52	5	5	5	5	5	25	Alto	1	5	5	5	5	21	Alto
53	4	4	5	5	5	23	Alto	2	4	5	4	4	19	Alto
54	4	3	2	5	5	19	Alto	4	3	5	4	3	19	Alto
55	4	3	5	2	5	19	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto
56	5	5	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto
57	5	4	5	4	4	22	Alto	4	3	5	5	4	21	Alto
58	4	4	5	5	3	21	Alto	5	3	5	4	4	21	Alto
59	4	4	5	4	4	21	Alto	1	3	5	4	4	17	Regular
60	5	5	5	5	5	25	Alto	1	5	5	5	5	21	Alto
61	5	5	5	1	1	17	Regular	5	3	4	1	4	17	Regular
62	5	4	5	5	5	24	Alto	5	3	5	4	3	20	Alto
63	4	4	4	4	5	21	Alto	5	3	5	4	4	21	Alto
64	4	5	5	5	4	23	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto
65	5	3	5	4	4	21	Alto	1	4	5	5	5	20	Alto
66	5	5	5	1	1	17	Regular	4	3	5	4	3	19	Alto
67	5	4	5	5	5	24	Alto	2	3	5	4	4	18	Regular
68	4	4	4	4	5	21	Alto	2	4	5	4	4	19	Alto
69	4	5	5	5	4	23	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto
70	5	3	5	4	4	21	Alto	5	3	4	3	3	18	Regular
71	3	3	5	5	5	21	Alto	1	3	5	2	3	14	Regular
72	5	4	5	5	5	24	Alto	4	5	4	5	5	23	Alto
73	4	3	5	4	4	20	Alto	3	3	4	3	3	16	Regular
74	5	5	5	5	5	25	Alto	3	3	5	4	5	20	Alto
75	5	5	5	5	5	25	Alto	5	3	4	1	4	17	Regular
76	5	4	4	5	4	22	Alto	5	3	5	4	3	20	Alto
77	5	4	5	5	5	24	Alto	4	3	5	5	3	20	Alto
78	4	3	5	5	5	22	Alto	4	3	5	5	4	21	Alto
79	3	4	3	4	3	17	Regular	5	3	5	4	4	21	Alto
80	4	3	4	4	4	19	Alto	3	3	3	4	3	16	Regular
81	4	3	4	4	4	19	Alto	4	4	4	4	4	20	Alto
82	4	5	5	5	4	23	Alto	5	4	5	5	4	23	Alto
83	5	3	5	4	4	21	Alto	1	4	5	5	5	20	Alto
84	3	3	4	5	5	20	Alto	1	3	5	2	3	14	Regular
85	5	4	5	5	5	24	Alto	4	5	4	5	5	23	Alto

Alto	77	Alto	62
Regular	8	Regular	23
Bajo	0	Bajo	0
TOTAL	85	TOTAL	85

42	Alto
38	Alto
33	Regular
50	Alto
38	Alto
46	Alto
42	Alto
38	Alto
44	Alto
50	Alto
43	Alto
42	Alto
38	Alto
46	Alto
34	Regular
44	Alto
42	Alto
46	Alto
41	Alto
36	Regular
42	Alto
40	Alto
47	Alto
39	Alto
35	Regular
47	Alto
36	Regular
45	Alto
42	Alto
42	Alto
44	Alto
43	Alto
38	Alto
35	Regular
39	Alto
47	Alto

Alto	70
Regular	15
Bajo	0
TOTAL	85

4	4	5	4	4	4	29	Alto	4	5	4	4	5	5	27	Alto	5	4	4	5	5	23	Alto	79	Alto	
3	3	5	3	3	5	4	26	Regular	3	3	2	2	3	4	17	Regular	4	4	4	5	3	20	Alto	63	Regular
3	4	5	4	3	5	4	28	Alto	3	3	1	3	3	5	18	Regular	3	5	5	5	1	19	Alto	65	Regular
5	5	4	4	5	4	31	Alto	4	5	4	5	3	4	25	Alto	5	4	4	5	3	21	Alto	77	Alto	
3	4	4	4	4	4	3	26	Regular	3	3	3	3	3	5	20	Regular	4	5	4	5	3	21	Alto	67	Alto
5	5	4	4	4	5	4	31	Alto	3	1	2	4	3	5	18	Regular	5	5	5	1	21	Alto	70	Alto	
4	4	4	4	3	5	4	28	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	4	3	4	5	3	19	Alto	70	Alto
3	4	5	3	4	4	4	27	Alto	3	4	4	4	3	5	23	Alto	3	4	5	5	3	20	Alto	70	Alto
4	5	4	5	4	4	5	31	Alto	4	5	4	5	4	4	26	Alto	4	5	4	5	4	22	Alto	79	Alto
5	5	5	5	5	5	35	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	5	5	5	5	25	Alto	90	Alto	
5	4	5	5	4	5	4	32	Alto	4	4	2	5	5	5	25	Alto	5	5	5	5	3	23	Alto	80	Alto
4	4	4	4	4	4	3	27	Alto	4	4	4	3	4	4	23	Alto	4	5	5	4	3	21	Alto	71	Alto
4	3	4	4	3	4	3	25	Regular	4	3	3	3	3	5	21	Regular	4	5	4	5	3	21	Alto	67	Alto
5	5	4	4	4	5	4	31	Alto	3	3	3	4	3	5	21	Regular	5	5	5	2	22	Alto	74	Alto	
3	4	4	4	4	4	3	26	Regular	3	4	4	3	4	4	22	Regular	5	3	5	4	4	21	Alto	69	Alto
5	4	4	4	3	4	4	28	Alto	3	3	3	4	3	4	20	Regular	4	5	4	5	4	22	Alto	70	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	3	3	3	3	4	5	21	Regular	5	5	5	5	3	23	Alto	72	Alto
5	5	5	4	3	4	4	30	Alto	3	4	5	4	5	4	25	Alto	4	5	5	5	24	Alto	79	Alto	
5	5	4	5	5	4	4	32	Alto	5	4	3	4	3	4	23	Alto	4	5	5	5	24	Alto	79	Alto	
3	4	4	4	4	4	3	26	Regular	3	3	4	3	3	5	21	Regular	3	3	4	4	4	18	Regular	65	Regular
5	3	4	4	3	4	4	27	Alto	3	3	3	4	3	4	20	Regular	4	5	4	5	4	22	Alto	69	Alto
4	4	4	4	4	4	4	28	Alto	3	3	3	3	4	5	21	Regular	5	5	5	3	23	Alto	72	Alto	
5	5	5	4	3	4	4	30	Alto	3	4	5	4	5	4	25	Alto	4	5	5	5	24	Alto	79	Alto	
5	5	4	5	5	4	4	32	Alto	5	4	2	3	3	4	21	Regular	4	5	5	5	24	Alto	77	Alto	
3	3	4	4	2	4	3	23	Regular	5	2	3	3	3	5	21	Regular	4	4	4	3	3	18	Regular	62	Regular
5	5	4	5	5	5	5	34	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	4	5	5	23	Alto	87	Alto
3	4	4	4	4	4	3	26	Regular	3	3	3	4	4	4	21	Regular	3	4	4	4	3	18	Regular	65	Regular
5	5	5	5	4	5	4	33	Alto	3	5	2	4	3	5	22	Regular	5	4	5	5	3	22	Alto	77	Alto
5	5	5	5	4	5	4	33	Alto	3	5	2	4	3	5	22	Regular	5	4	5	5	3	22	Alto	77	Alto
3	4	4	3	3	4	3	24	Regular	3	5	3	3	4	5	23	Alto	4	4	3	5	4	20	Alto	67	Alto
3	3	5	3	4	3	3	24	Regular	3	3	3	5	1	4	19	Regular	5	5	4	5	4	23	Alto	66	Regular
4	4	4	5	4	4	4	28	Alto	3	3	4	4	4	4	22	Regular	4	4	4	4	4	20	Alto	71	Alto
4	4	5	4	4	4	3	28	Alto	3	4	4	4	4	4	23	Alto	4	4	3	4	4	19	Alto	70	Alto
3	4	4	4	4	5	4	28	Alto	3	3	3	3	4	4	20	Regular	3	4	4	4	3	18	Regular	66	Regular
3	4	4	4	3	4	3	26	Regular	4	3	3	4	4	4	22	Regular	4	4	4	4	4	20	Alto	68	Alto
5	5	5	4	4	4	3	30	Alto	3	4	5	4	5	4	25	Alto	4	5	5	5	5	24	Alto	79	Alto
5	5	4	5	5	4	4	32	Alto	5	4	2	3	3	4	21	Regular	4	5	5	5	24	Alto	77	Alto	
3	3	4	4	4	4	3	25	Regular	5	3	3	3	3	4	21	Regular	3	3	4	4	4	18	Regular	64	Regular
5	4	4	5	5	5	5	33	Alto	5	5	5	5	5	5	30	Alto	5	4	4	5	5	23	Alto	86	Alto

Alto	66	Alto	36	Alto	74	Alto	69
Regular	19	Regular	49	Regular	11	Regular	16
Bajo	0	Bajo	0	Bajo	0	Bajo	0
TOTAL	85	TOTAL	85	TOTAL	85	TOTAL	85

Confiabilidad de Instrumentos

Alfa de Cronbach

Nº Encuestas Piloto	Area	Preguntas/ ítems																												Total
		CALIDAD DE VIDA LABORAL										DESEMPEÑO																		Sum fila (t)
		C.OBJETIVAS					C.SUBJETIVAS					D.INNOVADOR						D.MOTIVACIONAL						D.DE HABILIDADES						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	
1	otro	5	3	5	5	5	5	1	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	3	111	
2	otro	4	4	4	5	4	1	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	120	
3	otro	5	3	3	5	3	1	2	5	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	5	96	
4	otro	3	3	1	4	3	1	1	5	3	4	3	3	4	4	5	4	2	3	1	1	3	5	3	5	5	5	90		
5	administracion	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	127		
6	otro	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	114		
7	otro	5	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	105		
8	otro	5	3	5	3	3	5	3	5	3	3	5	4	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	5	106		
9	otro	5	3	5	5	5	1	3	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	5	4	5	5	5	5	120		
10	otro	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	138		
11	otro	4	4	5	4	4	1	3	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	104		
12	otro	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	119		
13	otro	4	4	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	112		
14	otro	4	3	2	5	5	4	3	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	3	4	2	4	3	5	3	4	5	106		
15	otro	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	123		
16	calidad	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	140		
17	otro	5	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	123		
18	calidad	4	4	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	113		
19	seguridad	4	4	5	4	4	1	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	4	5	106		
20	seguridad	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	3	3	4	3	5	5	5	5	120		
21	otro	5	5	5	1	1	5	3	4	1	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	5	105		
22	otro	5	4	5	5	5	5	3	5	4	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	5	4	114		
23	seguridad	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	5	3	114		
24	otro	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	127		
25	calidad	5	3	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	120		
26	otro	3	3	5	5	5	1	3	5	2	3	4	4	4	4	4	3	5	2	3	3	3	5	5	5	5	4	105		
27	otro	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	134		
28	otro	4	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	103		
29	otro	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	2	4	3	5	5	4	5	122		
30	Administración	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	5	2	4	3	5	5	4	5	5	122		
31	Seguridad	5	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	5	3	3	4	5	4	4	3	108		
32	otro	5	4	5	5	5	2	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	4	5	115		
33	otro	4	3	5	5	5	2	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	112		
34	Administracion	3	2	3	2	3	4	4	4	4	2	2	5	4	3	3	2	3	4	2	3	3	4	4	4	2	3	88		
35	otro	4	3	4	4	4	5	3	5	3	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	106		
PROMEDIO		4.48	3.83	4.51	4.37	4.29	3.20	3.46	4.89	4.06	4.14	4.14	4.20	4.40	4.11	3.94	4.37	3.94	3.51	3.77	3.26	3.69	3.71	4.51	4.34	4.37	4.40	4.80	3.26	Varianza Total
DESV EST S _i		0.66	0.86	0.95	1.00	0.96	1.68	1.07	0.32	0.94	0.77	0.85	0.72	0.50	0.63	0.64	0.55	0.68	0.78	0.88	0.95	0.96	0.79	0.56	0.68	0.77	0.69	0.41	1.07	Columnas
VARIANZA por ítem		0.43	0.73	0.90	1.01	0.92	2.81	1.14	0.10	0.88	0.60	0.71	0.52	0.25	0.40	0.41	0.30	0.47	0.61	0.77	0.90	0.93	0.62	0.32	0.47	0.59	0.48	0.16	1.14	Varianzas total de ítems
SUMA DE VARIANZAS de ítems		19.57																										141.17		

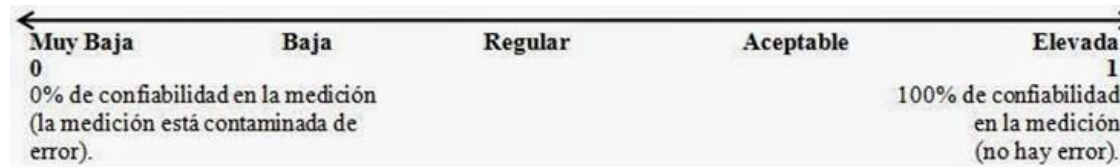
N° Ítems: K=

28

Reemplazando:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$\alpha =$		0.893
------------	--	--------------



ANEXO Nº 02 Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre CVL y el Desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022?	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022	Existe relación directa entre la calidad de vida laboral y desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022.	<p>Independiente</p> <p>Calidad de vida laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones objetivas • Condiciones subjetivas 	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de investigación: Aplicada. • Diseño de investigación: No experimental, de corte transaccional, correlacional. • Población
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dependiente	
¿Cuál es el nivel de CVL de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022?	Describir el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022.	El nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022 es medio.	<p>Desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño motivacional • Desempeño de habilidades • Desempeño innovador 	
¿Cuál es el nivel de Desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022?	Detallar el nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022.	El nivel de desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022 es medio.		

<p>¿Cuál es la relación entre la CVL y la dimensión desempeño motivacional de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022?</p>	<p>Describir la relación entre la calidad de vida laboral y la dimensión desempeño motivacional de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022</p>	<p>Existe una relación directa entre la calidad de vida laboral y desempeño motivacional de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022.</p>		<p>muestral: 85 colaboradores .</p> <ul style="list-style-type: none"> • Técnica: Encuesta.
<p>¿Cuál es la relación entre CVL y la dimensión desempeño de habilidades de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022?</p>	<p>Establecer la relación entre Calidad de vida laboral y la dimensión desempeño de habilidades de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022.</p>	<p>Existe una relación directa entre la calidad de vida laboral y desempeño de habilidades de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022.</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos: Cuestionarios de 10 y 18 ítems; escala tipo Likert de 5 puntos.
<p>¿Cuál es la relación entre CVL y la dimensión desempeño innovador de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre calidad de vida laboral y la dimensión desempeño innovador de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022.</p>	<p>Existe una relación directa entre calidad de vida laboral y desempeño innovador de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022.</p>		

ANEXO N° 03 Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Calidad de vida laboral	Taylor (1979) redactado por Jarabo, B. (2016) señalo que la CVL es un componente de sustancias a fin de mejorar el crecimiento y desenvolvimiento de los colaboradores en la organización, es decir la unión de factores del comportamiento y los sentimientos positivos o negativos que hacen que el colaborador se adapte o de lo contrario encuentre incomodidad en su centro laboral	La variable calidad de vida laboral abarcó las siguientes dimensiones: condiciones objetivas y condiciones subjetivas; que serán medidos través de la técnica de la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario.	Condiciones objetivas	Ambiente apropiado Salario Justo Vacaciones Seguridad	Ordinal
			Condiciones subjetivas	Estabilidad laboral Equilibrio trabajo -familia Profesionalidad Compromiso Retroalimentación	

Desempeño	Según Chiang y San Martin (2017) adaptado por Juárez, Palpa (2020), manifestaron que el cumplimiento de las tareas aporta la ventaja de cómo te desenvuelves en tu área de trabajo, contribuyendo satisfactoriamente los objetivos de la organización.	La variable desempeño comprendió las siguientes dimensiones: desempeño innovador, desempeño motivacional y desempeño de habilidades; que serán medidos a través de la técnica de la encuesta, cuyo instrumento es el cuestionario	Desempeño innovador	Creatividad Destreza Calidad de trabajo Pertinente Sugerencias de mejoras Relación con resultado positivo Eficiencia de producción	Ordinal
			Desempeño motivacional	Incentivos Reconocimientos Oportunidades de desarrollo Relaciones interpersonales Capacitaciones Compañerismo	
			Desempeño de habilidades	Trabajo en equipo Dedicación Actitud positiva Confianza en sí mismo Cumplimiento de metas	

ANEXO N° 04 Instrumentos

CUESTIONARIO PARA DETERMINAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y DESEMPEÑO EN DE LOS COLABORADORES EN LA COMPAÑÍA GRUPO GLORIA, TRUJILLO, 2022.

Estimado/a participante,

Esta es una investigación llevada a cabo dentro de la escuela de Administración de la Universidad César Vallejo; los datos recopilados son anónimos, serán tratados de forma confidencial y tienen finalidad netamente académica. Por tanto, en forma voluntaria; SÍ () NO () doy mi consentimiento para continuar con la investigación que tiene por objetivo, Determinar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño de los colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo, 2022. Asimismo, autorizo para que los resultados de la presente investigación se publiquen a través del repositorio institucional de la Universidad César Vallejo. Cualquier duda que les surja al contestar esta encuesta puede enviarla a los correos: muriartega@ucvvirtual.edu.pe y Jairta@ucvvirtual.edu.pe.

Instrucciones: Marque con una X la alternativa que usted considere conveniente de acuerdo con cada ítem en los casilleros que se muestran a continuación.

Siempre	5
Casi Siempre	4
A veces	3
Casi Nunca	2
Nunca	1

VARIABLE CALIDAD DE VIDA LABORAL (independiente)						
N°	DIMENSIONES / Ítems	Escala				
DIMENSION 1 Condiciones objetivas		S	C.S	AV	C.N	N
1	Usted percibe un ambiente adecuado en su trabajo, para que laboren satisfactoriamente los empleados.					
2	Considera usted que en la empresa ejercen un salario justo a los empleados.					
3	Estima que los colaboradores cuentan con vacaciones respectivas cada año de labor.					
4	Cree que la empresa les brinda a sus empleados la seguridad necesaria en ejercen sus labores.					
5	Usted cree que la empresa le brinda estabilidad laboral a cada empleado.					
DIMENSION 2 Condiciones subjetivas		S	C.S	AV	C.N	N
6	Cree usted que no se debe mezclar los asuntos familiares en la empresa					
7	Percibe que la empresa se preocupa por el desarrollo laboral y familiar.					
8	Cumples con las actividades asignadas.					
9	Tomas iniciativa en capacitarte constantemente.					
10	Considera que la empresa lo apoya en sus dudas laborales.					

VARIABLE DESEMPEÑO (dependiente)						
N°	DIMENSIONES / Ítems	Escala				
DIMENSION 1 Desempeño innovador		S	C.S	AV	C.N	N
11	Tu trabajo plantea retos interesantes que te permiten desarrollar tu creatividad.					
12	Considera que la empresa crea estrategias que puedan mejorar las habilidades de los colaboradores.					
13	Cumples tu trabajo siempre bien a la primera, a su debido tiempo y mejorándolo constantemente.					
14	Las capacitaciones se relacionan con tu crecimiento profesional.					
15	Propone acciones de mejora dentro de la empresa.					
16	Realizas un trabajo productivo mostrando resultados óptimos.					
17	Desarrollas tus roles en menor tiempo de lo esperado.					
DIMENSION 2 Desempeño motivacional		S	C.S	AV	C.N	N
18	Considera que se brindan incentivos motivando a los colaboradores al cumplimiento de los objetivos.					
19	Percibe que se otorgan reconocimientos por el esfuerzo laboral de cada colaborador					
20	La empresa les brinda línea de carrera de acuerdo al desempeño.					
21	Cree que tiene oportunidades para incrementar su experiencia en la empresa que labora					
22	Brinda capacitaciones constantemente sobre el servicio o el producto que la empresa ofrece.					

23	Existe una Buena comunicación en su ambiente laboral.					
DIMENSION 3 Desempeño de habilidades		S	C.S	AV	C.N	N
24	En el área de trabajo todos sus compañeros de trabajo apoyan en el desarrollo de la misma.					
25	Usted es de aceptar el horario que le ponga la empresa donde labora.					
26	Usted se adapta rápidamente a los cambios repentinos que tiene la empresa.					
27	Te desenvuelves bien en tu puesto de trabajo.					
28	La empresa brinda incentivos por cada logro que usted como trabajador cumple.					

MUCHAS GRACIAS POR TUS RESPUESTAS

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 29 / 10 / 2021	80396738		949685050
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 29 /10 /2021	80396738		949685050
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma y sello del experto	Teléfono

2.


VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institucion donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Pinglo Bazan, Miguel Elias	Docente	Cuestionario de CRSU Calidad de Vida Laboral	Tiznado Herrera, Jair Snaider Uriarte Gallardo, Merly Jiomara
Titulo del estudio: Calidad de Vida Laboral y Desempeño de los Colaboradores de la Empresa Grupo Gloria, Trujillo – 2022.			

ASPECTOS DE VALIDACION:

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	NEUTRALIDAD													
				M	R	D	M	R	D	M	R	D	M	R	D	M	R	D	M	R	D	M	R	D	
Condiciones objetivas	Ambiente apropiado	(1). Usted percibe un ambiente adecuado en su, para que laboren satisfactoriamente los empleados.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Salario Justo	(2). Considera usted que en la empresa ejercen un salario justo a los empleados.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Vacaciones	(3). Estima que los colaboradores cuentan con vacaciones respectivas cada año de labor.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Seguridad	(4). Cree que la empresa les brinda a sus empleados la seguridad necesaria en ejercen sus labores.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Estabilidad Laboral	(5). Usted cree que la empresa le brinda estabilidad laboral a cada empleado.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
Condiciones subjetivas.	Equilibrio trabajo y familia	(6). Cree usted que no se debe mezclar los asuntos familiares en la empresa.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		(7). Percibe que la empresa se preocupa por el desarrollo laboral y familiar.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Compromiso	(8). Cumple con las actividades asignadas.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Retrosalimentación	(9). Tomas iniciativa en capacitarte constantemente.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Apoyo organizacional	(10). Considera que la empresa lo apoya en sus dudas laborales.			X		X		X		X		X		X		X		X		X		X		X


Trujillo 20 / 11 /2022			945203432
Lugar y fecha	DNI. N° 40717454	Firma y sello del experto	Teléfono

	Desempeño de habilidades	Relaciones interpersonales	(11). Cree que tiene oportunidades para incrementar su experiencia en la empresa que labora.			X		x		X		x		X		x		X		x		X
		Capacitaciones	(12). Brinda capacitaciones constantemente sobre el servicio o el producto que la empresa ofrece.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Compañerismo	(13). Existe una Buena comunicación en su ambiente laboral.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
	Trabajo en equipo	(14). En el área de trabajo todos sus compañeros de trabajo apoyan en el desarrollo de la misma.			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Dedicación	(15). Usted es de aceptar el horario que le ponga la empresa donde labora.			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Actitud positiva	(16). Usted se adapta rápidamente a los cambios repentinos que tiene la empresa.			X		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Desempeño de habilidades	Confianza en sí mismo	(17). Te desenvuelves bien en tu puesto de trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X		
		Cumplimiento de metas	(18). La empresa brinda incentivos por cada logro que usted como trabajador cumple.			x		X		x		X		x		X		x		X		

Leyenda: M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINION DE APLICABILIDAD:

x	Procede su aplicación
	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
	No procede su aplicación.

Trujillo 20 / 11 /2022			945203432
Lugar y fecha	DNI. N° 40717454	Firma y sello del experto	Teléfono

Apellidos y nombres del especialista	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Siancas Asoy Cecilia de Lourdes	Universidad Cesar Vallejo/ BBVA Continental	Cuestionario de CRSU Calidad de vida laboral	Tiznado Herrera, Jair Snaider Uriarte Gallardo, Merly Jiomara
Título del estudio: Calidad de Vida Laboral y Desempeño de los Colaboradores de la Empresa Grupo Gloria Trujillo – 2022.			

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTA	CLARIDAD	OBJETIVIDAD	ACTUALIDAD	ORGANIZACIÓN	SUFICIENCIA	INTENCIONALIDAD	CONSISTENCIA	COHERENCIA	METODOLOGÍA									
				M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B	M	R	B
Cuestionario de CRSU	Condiciones objetivas	Ambiente apropiado	(1). Usted percibe un ambiente adecuado en su trabajo, para que laboren satisfactoriamente los empleados.		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Salario Justo	(2). Considera usted que en la empresa ejercen un salario justo a los empleados.		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Vacaciones	(3). Estima que los colaboradores cuentan con vacaciones respectivas cada año de labor.		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Seguridad	(4). Cree que la empresa les brinda a sus empleados la seguridad necesaria en ejercen sus labores.		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Estabilidad Laboral	(5). Usted cree que la empresa le brinda estabilidad laboral a cada empleado.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)		X		X		X		X		X		X		X		X	
	Condiciones subjetivas	Equilibrio trabajo y familia	(6). Cree usted que no se debe mezclar los asuntos familiares en la empresa.		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Profesionalismo	(7). Percibe que la empresa se preocupa por el desarrollo laboral y familiar.		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Compromiso	(8). Cumple con las actividades asignadas.		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Retroalimentación	(9). Tomas iniciativa en capacitarte constantemente.		X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Apoyo organizacional	(10). Considera que la empresa lo apoya en sus dudas laborales.		X		X		X		X		X		X		X		X		X


3.

Leyenda:

M: Malo R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación.
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 29 /10 /2021	40732588	 Econ. CECILIA DE LOURDES SIANCAS ASCOY Código CLEC: 0657	996487921
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

		Reconocimientos	(9). Percibe que se otorgan reconocimientos por el esfuerzo laboral de cada colaborador.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
Desempeño de habilidades		Oportunidades de desarrollo	(10). La empresa les brinda línea de carrera de acuerdo al desempeño.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Relaciones interpersonales	(11). Cree que tiene oportunidades para incrementar su experiencia en la empresa que labora.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Capacitaciones	(12). Brinda capacitaciones constantemente sobre el servicio o el producto que la empresa ofrece.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Compañerismo	(13). Existe una Buena comunicación en su ambiente laboral.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Trabajo en equipo	(14). En el área de trabajo todos sus compañeros de trabajo apoyan en el desarrollo de la misma.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Dedicación	(15). Usted es de aceptar el horario que le ponga la empresa donde labora.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Actitud positiva	(16) Usted se adapta rápidamente a los cambios repentinos que tiene la empresa.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Confianza en sí mismo	(17). Te desenvuelves bien en tu puesto de trabajo.			X		X		X		X		X		X		X		X		X
		Cumplimiento de metas	(18). La empresa brinda incentivos por cada logro que usted como trabajador cumple.			X		X		X		X		X		X		X		X		X


Leyenda:

M: Malo

R: Regular B: Bueno

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

<input checked="" type="checkbox"/>	Procede su aplicación
<input type="checkbox"/>	Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan.
<input type="checkbox"/>	No procede su aplicación.

Trujillo 29 /10 /2021	40732588	 Econ. CECILIA DE LOURDES SIANCAS ASCOY Código CLEC: 0657	996487921
Lugar y fecha	DNI. N°	Firma y sello del experto	Teléfono

ANEXO Nº 06 Prueba de normalidad de datos

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov		
	<u>Estadístico</u>	<u>Gl</u>	<u>Sig.</u>
C. objetivas	,148	85	,000
C. subjetivas	,147	85	,000
Calidad de vida laboral	,098	85	,041
D.innovador	,104	85	,023
D.motivacional	,140	85	,000
D. de habilidades	,135	85	,001
Desempeño	,108	85	,017

Fuente: Cálculo a partir de prueba piloto

ANEXO 07 Carta de autorización de la empresa



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20506475288
Agroindustrial del Perú S.A.C.	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Javier Peña Fernández	29382322

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [x], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Calidad de Vida Laboral y Desempeño de los Colaboradores de la empresa	
Nombre del Programa Académico: ADMINISTRACION	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Tiznado Herrera, Jair Snaider y Uriarte Gallardo, Merly	61158181-71276482

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 30/05/2022

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)



(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

ANEXO Nº 08 Reporte de similitud

The screenshot displays a Turnitin similarity report interface. At the top, a red header bar contains the text "Resumen de coincidencias" and a close button (X). Below this, the similarity percentage "16 %" is prominently displayed in large red font. A navigation bar below the percentage shows left and right arrows. Underneath, the text "Se están viendo fuentes estándar" is visible, followed by a button labeled "EN Ver fuentes en inglés (Beta)".

The main section is titled "Coincidencias" and lists six sources with their respective similarity percentages and a right-pointing arrow for each:

Rank	Source	Percentage
1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	revistas.uclave.org Fuente de Internet	1 %
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	<1 %
5	revistas.ucn.cl Fuente de Internet	<1 %
6	es.scribd.com	<1 %

At the bottom of the interface, there is a "resolución" section with a toggle switch labeled "Activado" and a slider control. The bottom status bar shows the time "10:47".

Fuente: turnitin



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Calidad de Vida Laboral y Desempeño de los Colaboradores de la empresa Grupo Gloria, Trujillo – 2022", cuyos autores son URIARTE GALLARDO MERLYN JIOMARA, TIZNADO HERRERA JAIR SNAIDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 26 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 02-12- 2022 11:13:00

Código documento Trilce: TRI - 0455958