



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO**

**Calidad de vida laboral de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales
y decoraciones EIRL, 2020**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión del Talento Humano**

AUTORA:

Estela Guevara, Gissella Edith (ORCID: 0000-0003-4157-4767)

ASESOR:

Dr. Nolazco Labajos , Fernando Alexis (ORCID: 0000-0001-8910-222)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Sistema de Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi madre, quien ya no está conmigo pero sé que es muy feliz al verme cumplir mis metas. Al Chamaquito, quien nos acaba de dejar para irse a la casa del padre.

A mi padre Juan, hermanas Liz y Yanel y sobrina Nicole, por su apoyo aguardando por mí hasta terminar este proyecto, comprendiendo que no había momentos para llamarlos y compartir juntos.

A mi hija Denise, quien es la base de mi inspiración y motivación para lograr lo que me propongo.

Agradecimiento

A Dios el todopoderoso, a nuestro Señor de los Milagros quienes me acompañan siempre en cada paso y decisión que tomo.

A nuestra prestigiosa Universidad, por desarrollar un programa el cual nos da la oportunidad de crecer profesionalmente.

A nuestro asesor por su dedicación y precisión en la enseñanza de este curso del proceso del desarrollo de tesis.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaración de autoría	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1. Tipo y diseño de investigación	14
2.2. Escenario de estudio	15
2.3. Participantes	16
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
2.5. Procedimiento	17
2.6. Método de análisis de información	17
2.7. Aspectos éticos	18
III. RESULTADOS	19
IV. DISCUSIÓN	28
V. CONCLUSIONES	31
VI. RECOMENDACIONES	32
VII. REFERENCIAS	33
Anexo 1 Matriz de categorización de tesis	39
Anexo 2 Matriz de categorización para el procesamiento de información	40
Anexo 3 Transcripción de entrevistas	41
Anexo 5 Dictamen Final	49
Anexo 6 Acta de aprobación de originalidad	50
Anexo 7 Pantallazo turnitin	51
Anexo 8 Formulario de autorización para publicación electrónica	52
Anexo 9 Autorización de la versión final del trabajo de investigación	53

Índice de tablas

Tabla 1. Datos de entrevistados	16
Tabla 2. Procedimiento de entrevista	17

Índice de figuras

Figura 1 Análisis cualitativo de la subcategoría compensación justa y adecuada.	19
Figura 2 Análisis cualitativo de la subcategoría condiciones de salud y seguridad en el trabajo	20
Figura 3 Análisis cualitativo de la subcategoría desarrollo de capacidades	21
Figura 4 Análisis cualitativo de la subcategoría oportunidad de crecimiento.	22
Figura 5 Análisis cualitativo de la subcategoría Integración en la organización.	23
Figura 6 Análisis cualitativo de la subcategoría Constitucionalismo.	24
Figura 7 Análisis cualitativo de la subcategoría trabajo y espacio total de vida.	25
Figura 8 Análisis cualitativo de la categoría Calidad de vida laboral.	26

Resumen

El presente trabajo de investigación, tuvo como objetivo analizar los factores que repercuten en la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020. El enfoque fue cualitativo, con método de investigación estudio de casos y fenomenológico, la categoría fue la calidad de vida laboral, dividido en siete sub categorías de las cuales derivaron siete indicadores.

Las técnicas de recopilación de datos fue la entrevista, que estuvo conformada por 5 colaboradores del área administrativa y operativa de la empresa, el escenario de estudio fue en el taller sede la Huayrona, el método de análisis de datos fue la triangulación y se utilizó el software Atlas.ti, herramienta de última generación que permitió hacer las redes y obtener resultados de forma detallada de cada uno de las personas entrevistadas, esto llevó a un análisis a fondo de la problemática dentro de la organización y facultó a brindar recomendaciones.

Al analizar los resultados de las entrevistas, se concluye que el personal se encuentra desmotivado y las causas que determinan dicha acción es el mal ambiente laboral donde día a día realizan sus funciones, las largas horas que laboran, el cual no les permite tener un tiempo de con sus respectivas familias, no logran avanzar en su preparación profesional, la falta de un líder que los guíe dentro de la empresa, no cuentan con retroalimentación que les facilite en futuros ascensos, lo que finalmente los ha llevado al estrés dentro del centro laboral y en sus vidas personales.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, remuneración, estrés laboral

Abstract

The objective of this research work was to analyze the factors that affect the quality of life in the work of the collaborators in a company of integral projects and decorations EIRL, 2020. The approach was qualitative, with a case study and research method. Phenomenological, the category was the quality of working life, divided into seven sub categories from which seven indicators were derived.

The data collection techniques were the interview, which was made up of 6 collaborators from the administrative and operational area of the company, which took the interview with 5 of them, the study scenario was in the workshop located in Huayrona, the method Data analysis was triangulation and the Atlas.ti software was used, a last generation tool that allowed networks to be made and results obtained in detail from each of the people interviewed, this led to an in-depth analysis of the problem within of the organization and empowered to provide recommendations.

When analyzing the results of the interviews, it is concluded that the staff is unmotivated and the causes that determine this action is the poor work environment where they perform their duties day by day, the long hours they work, which does not allow them to have time. With their respective families, they cannot advance in their professional preparation, the lack of a leader to guide them within the company, they do not have feedback to facilitate future promotions, which has finally led to stress in the workplace and in their personal lives.

Key words: Quality of work life, remuneration, work stress

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente en México, uno de los problemas que aquejan al capital humano, es el estrés que se genera en el ambiente laboral, se refleja en agotamiento y angustia. La disminución de la remuneración e inclusive la falta de empleo; para las organizaciones se deduce en bajo rendimiento, frecuente rotación y costos de clasificación e inducción de personal. En todo el mundo, el trabajo es un aspecto trascendental para las personas, debido a que pasan mucho tiempo en el desempeño de su trabajo en una empresa. Una buena calidad de vida laboral sostiene como intención reducir el efecto en el entorno, las organizaciones deben considerar un ambiente que pretenda enaltecer sus vidas, en afán de tener mejor productividad y motivación de los empleados (Castro, Cruz, Hernández, Vargas, Luis, Gatica, Tepal, 2018).

En Argentina, las organizaciones tienen un encargo elemental, ya que vivimos en una época donde la búsqueda del bienestar es un objetivo de las personas. En este aspecto, tratar referente la calidad de vida en el trabajo, es afrontar la consecuencia de la verdad, sobre el confort y la experiencia emocional que desarrollan con una gestión productiva, al orientar sus consecuencias en nuestra existencia y en los resultados de las organizaciones. Actualmente, existe considerable interés del entorno académico y profesional de aumentar y profundizar el conocimiento sobre el entorno de vida laboral, y se caracteriza por el progresivo desarrollo de modelos y proposiciones para su implementación y práctica en los contextos de trabajo (Correa, Cirera, Carlos, 2015).

La satisfacción laboral ocupa un papel destacado en la vida de un empleado y una organización, ya que cada uno de ellos contribuye para eso simultáneamente. En la India, dentro de las reformas económicas, hay una creciente disparidad en términos socioeconómicos, psicológicos y bienestar personal, entre los empleados en las industrias de fabricación convencionales y la rápida creciente industria basada en el conocimiento. Estos factores, requieren la investigación sobre elementos que contribuyen para la satisfacción del empleado y la productividad resultante en estos dos tipos de industrias, donde la fuerza laboral es muy variable, con diferentes mentalidades y sus percepciones sobre su calidad de vida en un ambiente de trabajo (Ashwini, 2015).

La perspectiva de la calidad del entorno de trabajo en el Perú, no es extraño a los cambios de esta nueva economía, ya que persigue la finalidad de lograr mejorar la calidad de vida, por medio de la obtención de conveniencias empresariales. En los últimos 20 años,

el país ha encarado cambios sustanciales en el ámbito político, social y cultural, como consecuencia de la globalización. La creación de nuevas tecnologías en compañías y el mercado nacional, así como un acrecentamiento de empresas extranjeras que invierten para el progreso de la economía del país. Además, el aumento de la economía no indica que el éxito llegara a las empresas, el fondo de su análisis está vinculado como una técnica, trasladando categoría de análisis de los diferentes sistemas que la integran (Granados, 2016).

Exponer un ambiente laboral, asume el primordial objetivo de efectuar una tasación de que es lo que piensan las personas al respecto, que permita ver cuáles son los factores que hacen que esta percepción sea buena o mala. Como un tramo de este estilo surge con firmeza, la importancia de nuevas formas de servicio institucional y de capital humano que se enfocan en los estudios sobre el tema. Los responsables, necesitan interesarse en investigaciones con conexión al tema para embestir en la realidad del país (Cruz, 2018).

La calidad de vida laboral, ha demandado de esfuerzos para fijar el seguimiento, principalmente en los países con mayor desarrollo. En el Perú, se ha dejado de lado el ensayo sobre el tema. En las organizaciones que ejecutan bienes y servicios ensayan y a la vez ponen en práctica modelos de gestión para ser colaborativo. El trabajo, no solo constituyen el origen de ingresos económicos para los empleados, que logran tener placeres tangibles, sociales y psicológicas, incluso tener seguridad y les permite progresar como personas y realizar su roles para el beneficio de la sociedad (Loli, Danielli, Navarro, Ceron, 2018).

El lugar donde las personas realizan su trabajo, es una fuente muy importante donde se la presión y las labores a realizar sin las herramientas adecuadas causan estrés, el trabajo que no es claro y los conflictos que ello ocasiona muchas veces no solo es responsabilidad de la persona al no saber controlar sus emociones, es también, un factor que depende mucho del empleador, la cultura organizacional de horas largas de trabajo y no remuneradas, causan estrés, por lo tanto las empresas deben proporcionar buenas instalaciones que reduzcan el estrés. (Michie, 2002)

Por lo que antecede, los sucesos percibidos en la empresa proyectos integrales y decoraciones, y con el ánimo de involucrarse con el lado humano, se ha detectado la incertidumbre que sienten los trabajadores por el aspecto económico, debido a que en los últimos meses no han cerrado proyectos, la cual tiene que ver con los hechos que pasa en el mundo, las empresas en general están innovando y con ello se ha visto en la necesidad del

cambio tecnológico dentro de la empresa, a lo cual los trabajadores se resisten, indicando que les demanda tiempo, entender procedimientos y por lo tanto se hace muy difícil concluir sus tareas, se ha detectado falta de compromiso de los supervisores al distribuir las tareas, lo que genera discusiones entre trabajadores y superiores, ya que tienen que gastar en movilidad entre una y otra obra, al realizar estos gastos innecesarios afecta sus canastas familiares. Los trabajadores el mayor tiempo del día están expuestos a continuos cambios de ambientes y de entorno, tanto interno como externo.

Las condiciones de seguridad y salud en el trabajo no son las adecuadas, no cuentan con un seguro contra labores de riesgo, no cuenta con los beneficios laborales establecidos por ley, no tienen estabilidad laboral, debido a que su labor es estar en proyectos con plazos establecidos, los presionan para que cumplan con sus clientes, esto les genera malestar y frustración y muchas veces se equivocan en los diseños que el cliente solicita, medidas y colores, consecuencia de ello es el recorte de su sueldo. Debido a que no cuentan con un horario laboral establecido no pueden seguir avanzando en sus capacitaciones personales, muchas veces no cuentan con el tiempo para departir con sus familiares.

La ciencia, sostiene que las investigaciones deben tener aportes previos para el análisis y reconocimiento, debido a ello es necesario investigaciones realizadas con anterioridad para profundizar en el desarrollo del tema, en tal sentido presenta a: Hoshang (2018), tesis que titula, el impacto de la calidad de vida en el trabajo en el rendimiento laboral de los empleados de Irak. Cuyo resultado fue, existe una relación positiva entre el ambiente de trabajo y el reconocimiento de los empleados. Por otro lado, la investigación concluyó, que este estudio expone que un mal clima laboral induce a un elevado desempeño laboral. Mientras haya cambios en los entornos de trabajo, las organizaciones deben cambiar constantemente para adaptarse a ese entorno moderno.

Espinoza (2016), indagó sobre, calidad de vida y salud ocupacional en docentes: efectos del área psicosocial, la personalidad y el síndrome de descontento en el trabajo de Tarragona. Cuyo efecto fue, la satisfacción de la mente, influye en la persistencia emocional, la inteligencia y el clima, también los niveles de personalidad superior en su presagio. La exploración concluyó, que el clima y su lado afectivo aumentan su aptitud, las muestras se alinean únicamente en temas de contexto y de personalidad, el entorno de los docentes, se está viendo afectada por la mala percepción, que tienen los supervisores al momento de realizar la evaluación de puesto.

García, Gonzales, Aldrete, Acosta, León y Pando (2016), manifestó en su investigación la calidad de vida en el trabajo y estrés en el equipo administrativo de una universidad pública de Ecuador de Quito. Cuyo resultado fue, mediante la correlación de Pearson, la investigación concluyó que el personal administrativo no reflejó armonía entre el trabajo y la familia, lo cual maximiza las condiciones de vulnerabilidad de la calidad de vida en el trabajo. Esto constituye un desafío que encomienda a la creación de un círculo y prácticas saludables; el fortalecimiento de las políticas intersectoriales y el afianzamiento del sistema. Los habitantes que estudian, previenen los síntomas del estrés en mayor proporción, lo cual es un indicador de que su satisfacción está en peligro.

Kerstin (2015), tesis de, calidad de vida laboral en la hostelería Industria - La perspectiva de los trabajadores contingentes de Dinamarca. Los resultados parecen completamente útiles para las organizaciones de hospitalidad, para mejorar sus niveles de calidad de servicio interno, ya que proporcionan recomendaciones claras, sobre qué factores deben prestarse atención en diversas situaciones. Asimismo, la investigación concluyó, que las percepciones podrían observarse para los empleados de temporada con diferente género y una percepción de sí mismos, así como para los empleados estacionales dentro de una etapa en la vida.

Villar (2015), en la tesis condiciones de trabajo y calidad de vida laboral, en profesionales de la salud, donde el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement de Sevilla. Cuyo resultado es, que la muestra con qué la población fue evaluado respecto a sus condiciones de vida y salud. La investigación concluyó que el personal convive en malas condiciones en su ambiente. Estos niveles son similares tanto para varones como mujeres, sin embargo son los auxiliares quienes presentan una gran desmotivación por el estrés y la mala conducta de los líderes, seguidos de los enfermeros y por último los médicos.

Asimismo, las siguientes investigaciones nacionales presentan a: Mogollón (2018), en su tesis titulada; la compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018 de Lima. Señala la apreciación de los encuestados, en relación al ambiente de vida laboral en el marco socio laboral. Los encuestados, indican no tener compensación salarial y el entorno socio laboral bajo. En función a los resultados, se concluye que, la estructura de la organización se encuentra mal diseñada; y solo demanda de un divisor motivacional, que es el sueldo, es por ello que un sueldo malo no genera

buenas expectativas. De poseer un buen sueldo este influenciará en la labor de los trabajadores, ya que justifica a un personal competente y eficaz.

Viera (2018), investigación que titula gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Fundición Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016 de Lima. Cuyo resultado fue, que existe una mala dirección de recursos de las personas frente a la vida laboral de las personas que allí laboran. Por otro lado, la investigación concluyó que no existe una área de selección de personas idónea, el proceso de capacitación del personal es deficiente, el proceso de recompensas a las personas está mal estructurada, no presenta un proceso de evaluación del desempeño y reconocimiento en base a factores motivacionales.

Cipriano (2017), en su observación titulada dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua – 2017 de Lima. Presenta un nivel desfavorable con respecto la gestión humana y los avances de liderazgo de sus integrantes. La investigación concluyó, que la vida profesional no solo está afectada por factores internos del hábitat de trabajo, por lo que acontece en otras áreas sobresalientes que forman la vida diaria de las personas. Esto da motivo a una reducida vinculación del aspecto de las tareas y no laboral que determina los modos de existencia y el estatus social de los individuos.

Chambilla (2017), en su tesis titulada; calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016 de Lima. Cuyo resultado fue, tiene relación significativa entre las variables determinadas, es decir que el enlace de los factores de productividad y vida laboral se han visto afectados. Por otro lado, la investigación concluyó, que existe una relación con el ambiente laboral desfavorable, y una deficiencia laboral por parte de los trabajadores. La cual conlleva a la no renovación de contratos laborales de corto plazo. El personal indica que la empresa no cuenta con las correctas condiciones de higiene y seguridad laboral.

Reyes (2017), en su tesis titulada; satisfacción con la vida y la calidad de vida laboral de los profesores de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima metropolitana. Cuyo resultado fue, que la empresa presenta una tendencia negativa con la satisfacción de su personal, ya que se debe analizar a sus participantes, como cimiento para implementar el progreso en las tácticas de recursos humanos. Por otro lado, la investigación

concluyó que, los docentes de establecimientos educativos estatales se encuentran insatisfechos con la motivación en un horizonte normal, la apreciación de la vida laboral es muy baja, resalta que se debe estudiar investigaciones con la finalidad de decretar las causas de la insatisfacción y baja productividad de las personas

Continuando con el proceso de investigación, conoceremos las distintas teorías que ayudaran a entender la investigación: El modelo de calidad de vida laboral de Walton, Nadler y Lawler y Hackman y Oldhan, sustentan que si observamos a detalle, la ampliación de la calidad de vida en el trabajo, comprenderemos que se ve compuesta por una integración perfecta de talentos, que gozan de facultades, una cultura fraterna e incluyente y una forma de liderazgo con colaboración. La cooperación del personal en las decisiones, la reforma de la responsabilidad en razón de la prosperidad de la labor y de las clases independientes de trabajo, en la técnica de retribuciones que respalda a generar un buen clima en empresa, la prosperidad del ambiente de trabajo en cuanto a las circunstancias que tengan que ver con el cuerpo y la mente, la jornada laboral y más. La calidad de vida mejorará mientras se incrementen estas situaciones. Los puestos de trabajo son determinantes que ofrecen retribuciones internas, produce el bienestar en el centro de labores y automotivan a los colaboradores para trabajar. Emplean un modelo de información, el cual permite calcular el grado de satisfacción y de motivación interna. Esta muestra, será aplicada en la empresa ya que propone mejorar actitudes del potencial humano, está en sus manos que las personas se sientan bien al realizar su trabajo con reconocimiento y compensación justa (Chiavenato, 2009).

Los programas de calidad de vida laboral de Herzberg, Newstrom y Amador, sustentan que el empleado tiene un máximo desempeño, experimenta mucha satisfacción y se auto educa para ser competente, en varios aspectos de la vida con más idoneidad. El estado incluye optimizar el sistema laboral, recalcando el incremento de las tecnicas de los empleados, la limitación de la presión del empleo y el progreso de la integración, entre el personal y la dirección, constituye un desafío para la institución, a consecuencia de estimular a sus colaboradores a perfeccionar su desempeño; y patentizar su interposición en los logros de ella, es oportuno apuntar a que la calidad no se pregona, sino; que el usuario recibirá una asistencia y le dará el calificativo conveniente, con la calidad que merezca e igualmente sucede en el ámbito laboral, confianza para la persona, cuidado a sus necesidades específicas, reciprocidad y comunidad, orden y solución de conflictos o en su caso

información de los mismos, siendo preciso que ellos no se descuiden, sino al inverso se atiendan con rapidez. Se debe tomar conciencia el desarrollar actividades que refuercen la dignidad de las personas para que representen una oportunidad para ayudar a crecer a las empresas (Newstrom, 2011; Amador, 2016).

Para Gadow, Melchor, Gonzales, Peiro y Bravo, es una ideología, una particularidad de misión y una causa que favorece la decencia de las personas y éxito de las empresas, es más que un beneficio que brinda la organización, es el reflejo de como las personas tramitan sus expectativas y que hacen en proporción con sus escenarios laborales, es la posibilidad para todo el personal, de la cooperación en su iniciativa, obteniendo asimismo una autoestima superior, formación personal y complacencia y a partir de la apariencia personal, pude ser definida como el merecimiento o la valoración subjetiva del compuesto de recompensas que se genera del escenario y de la ocupación y que tienen, en niveles y necesidades de ese individuo en el propio trabajo y por fuera de él. La idea es aminorar los costos con trabajadores preparados que se pueda capacitarán con mayor rapidez para obtener una pequeña parte y repetitiva de sus funciones. Se conoce un índice alto de dificultades del diseño laboral clásico pero por mantener trabajadores motivados es necesario ponerlo en práctica, los trabajadores no deben permanecer socialmente aislados de sus compañeros por falta de tiempo de ocio (Gadow, 2010).

En la exposición de la presente exploración, se presenta los conceptos de las sub categorías, donde se resaltará, la que más se asemeja con la situación real de problema de investigación:

La noción de calidad de vida laboral, implica que las organizaciones, para compensar a los clientes externos, primero deben compensar a sus colaboradores internos, ya que representa cómo la organización satisface de manera idónea sus necesidades personales. Es la tranquilidad habitual y la fortaleza del personal, para un buen desempeño de sus labores, el entusiasmo del colaborador en el trabajo. El escenario que lo rodea y sus múltiples relaciones humanas, ayudan a tener un círculo conveniente. El plan de calidad de vida en el trabajo, se orientan fuertemente en equipar un ambiente laboral favorable, para gratificar sus necesidades individuales. Permitirá determinar las condiciones donde se desempeñan los trabajadores, sus expectativas ayudaran a brindar la tranquilidad que los empleados necesitan, para desempeñar sus funciones en un ambiente adecuado y reflejarlo en los

clientes externos (Chiavenato, 2009; Vallejos, 2016; Gadow, 2010; Amador, 2016 y Griffin y Moorhead, 2011).

La razonable proporción de la retribución, depende de una remuneración adecuada por la labor que desempeña el hombre, de la equidad interna y de la equidad externa. Las prestaciones relacionadas con el estímulo de los trabajadores, brindan un nivel de defensa financiera a los empleados que incurren en gastos; que resultan de accidentes o enfermedades afines con el trabajo, la cual conlleva a aportar seguridad y compromiso al colaborador, que desempeña sus funciones en base a una remuneración adecuada y de acorde al mercado laboral. Es importante ofrecer un compuesto de gratificaciones a los empleados, por los servicios realizados, para elevar su productividad, retención y ayudar a la empresa, a ejecutar programas de compensaciones, para brindar un nivel de defensa financiera y seguridad laboral (Chiavenato, 2009; Werther y Davis, 2008 y Mondy, 2010).

La jornada laboral y el ambiente físico apropiado con la finalidad de generar salud y el bienestar de la persona. Detalla circunstancias y situaciones en que se realiza el contrato. El entorno de faena, se ha ampliado a lo largo de los años. Hoy el aire acondicionado y la presencia de un lugar de trabajo, seguro y sano, se consideran aspectos necesarios. La importancia es que permitirá brindar un ambiente apropiado para los trabajadores. Las empresas deben tener implementados horarios de trabajo; ya que estas también son las consecuencias de las enfermedades laborales. Asimismo, tener un ambiente laboral adecuado, con buen infraestructura, permite al trabajador liberarse del estrés y asumir sus tareas con más énfasis y agrado (Chiavenato, 2009; Werther y Davis, 2008 y Mondy, 2010).

Ofrecer facilidades para retribuir el ingenio y entendimiento, para desplegar su libertad, deben tener testimonio del proceso total del trabajo, verificando cuando el personal se desarrolla de manera eficaz. Las capacidades determinan qué la organización podrá llevar a cabo su misión. Ya que los trabajadores se contratan en el exterior de la compañía. El mercado laboral se considera un agente ambiental externo. En la organización, es de mucha ayuda analizar el desarrollo de las habilidades de los trabajadores y sobre todo el apoyo que se les brinda, donde permitirá a la organización a identificarse con su capital humano e identificar las fortalezas de sus trabajadores, para realizar cambios de posiciones de acorde a su desempeño, es una manera motivar a los trabajadores con educación continua, deben implementar programas de desarrollo de competencias, para que al elevar su capacidad,

aporten positivamente a la organización (Chiavenato, 2009; Werther y Davis, 2008 y Mondy, 2010).

Invitar a formar parte de una lucha por progresar, ayudarlos a desarrollarse personalmente y brindar un empleo duradero, mejora las capacidades del trabajador y complementa los objetivos de su institución. Inscribirse en un programa de aprendizaje u ofrecer una nueva función. Poseer la oportunidad para desempeñarse, siempre es un ingrediente primordial en la fórmula del desempeño. El potencial para desempeñarse se relaciona con las habilidades, conocimientos y experiencias que las personas tienen para concluir una labor. Las empresas deben aplicar el fortalecimiento de oportunidades a sus trabajadores, en función a su desempeño y ayudarlos a fortalecer sus capacidades (Chiavenato, 2009; Werther y Davis, 2008 y Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).

Implica excluir barreras jerárquicas que marcan distancias, proponer soporte recíproco, lealtad interpersonal y abandono de prejuicios, la igualdad en la organización de los nuevos integrantes. La socialización, pretende implantar de inmediato un círculo de trabajo amable y receptivo en el período inicial del empleo. Se debe rasgar el iceberg, para un acertado ambiente laboral. Este programa no solo ve las promociones en el recorrido profesional, sino que además se encarga de prestar los medios para que las personas definan su camino de progresión, se desarrolla por intermedio de la información obtenida. Admitirá que la empresa implemente un proceso adecuado de integración organizacional y ayudará a que las personas socialicen, compartan necesidades y opiniones en beneficios de la empresa. Permitirá a los empleados las capacidades de comunicación adecuada, que conlleve a cumplir los objetivos (Chiavenato, 2009; Vallejos, 2016 y Alfaro, 2012).

Comprende la creación de normas de la institución, derechos y deberes, ya que son fuertemente poderosas y capaces de cambiar de forma significativa, una profecía de desempeño basada únicamente, en las habilidades y en el nivel de la motivación personal. En los organismos, influye mucho establecer una regla de labor general, en la cual se inspiren los medios que habrán de consignarse, en los programas y respuestas, y a la vez un medio de impulsión, ejecución e inspección de la eficiencia en materia de personal, dichas normas ayudará a la empresa a implantar procesos que los empleados deben aceptar para beneficio mutuo. Si las empresas pretenden imponer reglas con los trabajadores, estas deben ser con la finalidad de generar bienestar y motivación. Las reglas laborales hoy en día no son bien aceptadas por los trabajadores, ya que asumen que es una imposición, con este programa los

empleados verán que es muy necesario para su beneficio (Chiavenato, 2009; Robbins y Judge, 2013 y Alfaro, 2012).

Las labores no deben captar todo el espacio ni la energía de las personas en perjuicio de la vida con su familia y privada. Fundar y amparar buen entorno de trabajo; tiene una frontera de espacio invisible que la rodea, un lugar personal, que delimita a un sujeto que sufre cambios temporales, según su ambiente físico o el nivel de confianza. Generar un espacio para que los empleados compartan con sus familias, ayudará en una imponente motivación personal, dichas especificaciones, permitirá al empleador implementar programas, donde se brinde mayor satisfacción, en función al monitoreo que se les brinda a las horas laborales, para que un empleado se motive y labore en afán de beneficios para la empresa, debe de estar colmado de un ambiente físico agradable y sin estrés (Chiavenato, 2009; Mondy, 2010 y Ivancevich, Konopaske y Matteson, 2006).

Las personas tienen que ser remuneradas en función del tiempo, en el cual están disponibles para su trabajo o por las competencias que ofrecen, en afán de conseguir metas y buenos resultados. La remuneración, tiene mucho sentido para el empleado, ya que significa su medio de vida y subsistencia, además de garantizar la cobertura de sus necesidades (Chiavenato, 2009).

Es el número de horas que el empleado debe tener en razón de su propio contrato y para retribuir el horario laboral acordado colectivamente, esto permitirá la ejecución de horarios laborales adecuados, en beneficio de los trabajadores y su buen desempeño (Chiavenato, 2009).

El carácter profiláctico de la prosperidad, inicia identificando su resultado en la conducta de los trabajadores y el modo de vida a parte del ámbito de trabajo, para promover que las personas puedan aliviar su salud. Las empresas deben preocuparse por la salud de sus trabajadores, con pretensión a una mejor vida laboral (Chiavenato, 2009).

La evaluación, proporciona pesquisa del conocimiento con las personas que se interactúa en su desempeño, actitudes y competencias. Permitirá identificar empleados, con las capacidades necesarias, para desarrollar sus habilidades en beneficio de la organización (Chiavenato, 2009).

La calificación, se encarga que los colaboradores sepan reconocer sus puntos vulnerables y fuertes, que debe optimar por medio del adiestramiento. Ayudará a la empresa

a estar presente, en la superación personal de sus empleados, estos obtendrán mejores actitudes y nuevas ideas (Chiavenato, 2009).

El grado de poderío, está relacionada con la centralización, eso significa que todas las decisiones mayores, y con reincidencia menores, se toman únicamente en el horizonte más alto de la organización. Ampliará el horizonte del empleador, ya que influye directamente en las funciones y situación de la empresa (Hellriegel y Slocum, 2009).

El nivel en que los subordinados se relacionan con los intereses de la institución, como una unidad específica para determinar el problema, claramente describe la cooperación y el trabajo en equipo, es un beneficio importante para el empleador, que ayudará a concluir objetivos (Hellriegel y Slocum, 2009).

Las normas, son modelos y reglas que los miembros de una agrupación deben tener y aceptar. Ayudan a concretar las conductas que los miembros consideran necesarias para que les ayuden a lograr sus metas. Deben aplicarse de forma equitativa, ya que responden a criterios entre empleador y empleado. El concepto de los derechos es compleja y está cambiando constantemente. Una dimensión de los derechos, se concentra en establecer quién tiene derecho a los beneficios o a intervenir en las decisiones, para cambiar la mezcla de los beneficios y los costos, este compuesto ayuda a la empresa, a determinar los derechos laborales que debe tener el empleado al momento de ser contratado (Hellriegel y Slocum, 2009).

Un individuo tiene varios roles en su existencia, puede ser miembro de una familia, entrenador de liga infantil y voluntario de la iglesia, pero sólo uno suele estar asociado con el trabajo, esta acción permitirá reconocer la diferencia entre el espacio laboral y la vida familiar, aplicar espacio para que los trabajadores compartan con sus familias y ayudar a incrementar su motivación (Hellriegel y Slocum, 2009).

El estrés es una situación en la que una persona se enfrenta a una coyuntura, una reclamación o una petición concerniente con lo que desea y cuya consecuencia se percibe se forma incierta o trascendente. Normalmente el estrés tiene relación con las demandas y los recursos. Las demandas son la responsabilidad, la presión, las atenciones y la inseguridad que los trabajadores enfrentan en el lugar de trabajo. Es importante que los empleadores detecten los estados de ánimo de sus trabajadores, su causa y al mismo tiempo los aborden con soluciones inmediatas para ayudar al talento humano, dentro de sus organizaciones,

normalmente el motivo del estrés laboral deriva del ambiente en que los trabajadores de desempeñan. (Robbins y Judge, 2013; Segal y Smith, 2020 y Goh, Pfeffer y Zenios, 2016)

La ciencia, como todo conocimiento exige justificación en la ejecución de las investigaciones; teóricamente, permite identificar las condiciones del ambiente de trabajo, tomando el modelo de la calidad de vida laboral de Walton, citada por Chiavenato, ya que contiene elementos de relevada importancia estratégica, para el buen manejo del capital humano, la cual repercute en la motivación de los que componen la organización, cuyas consecuencias se ven reflejadas en los bajos costos que implica, tener al personal satisfecho e identificado con la empresa. Como apoyo a dicha teoría, se incluye los programas de calidad de vida laboral de Herzberg citado por Newstrom, esta incentiva a las personas para que sientan el interés de la organización hacia su entorno, logrando así que se identifiquen con la empresa.

En la práctica, el objeto de estudio tiene el propósito de enfatizar la importancia de la calidad de vida laboral, como factor específico del compromiso y la motivación de las personas, vinculando la teoría con la práctica y su predominio en la calidad de vida, que llevan dentro de la organización. En este sentido, fomentará sensibilidad en los colaboradores, con la finalidad de desarrollar cambios internos, que permitan mejorar el ambiente laboral y las relaciones interpersonales, elevando su nivel de satisfacción para desarrollar mayor productividad, conseguirá que el personal, se sienta en un ambiente laboral de cordialidad entre compañeros, acatando las normas y deberes que indique el empleador.

El estudio de investigación escoge la pronunciación de técnicas cualitativas, a partir de la metodología, para profundizar en el análisis del estudio y el proceso de indagación. Asimismo, permite la simplicidad al momento de expresar conceptos. Se necesitará de didácticas y un instrumento llamado entrevista, misma que proporcionara la investigación, e instruirá propuestas para un modelo de dirección veraz, en la empresa en particular, proponiendo estrategias, para mejorar los procesos del sistema organizacional y la calidad de vida laboral, detectando respuestas que brindarán un diagnóstico del significado de la vida humana dentro de ella.

Después de revisar la situación, se plantea el siguiente problema general y problemas específicos, los cuales se desintegra del problema general planteado: i) ¿Cuáles son los factores que repercuten en la calidad de vida laboral de los colaboradores en una empresa de

proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?; ii) ¿Cómo incide la compensación justa y adecuada de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?; iii) ¿Cuál es la situación de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?; iv) ¿De qué manera incrementar el desarrollo de capacidades de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?; v) ¿Qué efecto tiene la oportunidad de crecimiento de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?; vi) ¿Cómo repercute la integración de la organización de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?; vii) ¿Cuál es la situación del constitucionalismo de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020? y ¿Cómo incide el trabajo y espacio de vida de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?

Tomando en cuenta el problema general y problemas específicos, se plantea los siguientes objetivos que direccionan a solucionar los problemas de la investigación: i) Analizar los factores que repercuten en la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020; ii) Reconocer como incide la compensación justa y adecuada de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020; iii) Identificar la situación de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo del personal de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020; iv) Analizar de qué manera incrementar el desarrollo de capacidades de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020; v) Identificar qué efecto tiene la oportunidad de crecimiento de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020; vi) Determinar cómo repercute la integración de la organización de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020; vii) Analizar la situación del constitucionalismo del personal de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020 y viii) Diagnosticar cómo incide el trabajo y espacio de vida de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es básica, debido a que busca explicar por medio de teorías, el proceso de investigación, sin afectar específicamente sus consecuencias; analiza la comprensión y elevar el conocimiento, debido que sirve como base fundamentar para investigaciones posteriores y así ayudar a los proceso de investigación científica. (Ander-egg, 2010)

Se apoya en estudios descriptivos, que interpreta e induce, los cuales se utilizan para puntualizar un contenido social, en defensa de un punto de vista íntimo. No comprende información de numeros, ya que se detiene a espiar, sentimientos, experiencias y otros aspectos que no representen números. Además, se instruye a situar cualidades específicas en aquello que se averigua, y se inscribe en la ecuanimidad. No tiene reglas rígidas de forma, el método es dócil. Con frecuencia, estas actividades sirven para explorar preguntas, las cuales pueden delimitarse y darles argumento. Una investigación cualitativa, es importante porque ayuda a entender e interpretar lo que los empleados manifiestan con sus propias palabras, ya sean escritas o en una entrevista. Es esencial, por que el trabajador permitirá al empleador, interpretar de una forma más real sus vivencias, sus conductas y valores, es lograr que las personas compartan sus vivencias, para llegar a comprender sus sentimientos y los aspectos que los motivan (Muñoz, 2011; Martínez y Benítez, 2016).

La exploración de análisis de casos, habitualmente pretende crear el estudio de un sujeto, un fenómeno o evento en específico, un equipo de observación específica, una esencia de estudio determinado o un caso en específico. En su totalidad, estas propuestas son de perfil empírico, por tanto se analizan claramente, en el medio círculo en que se desenvuelve la persona o fenómeno a examinar. Asimismo, brinda una técnica de observación de casos, que se utiliza para la exploración del estudio del contexto social y referente a un determinado asunto o una de sus etapas. Es un proceso de indagación, que enfatiza el sondeo minucioso, comprensivo, metódico y en profundidad del asunto. El estudio de casos, trae muchos beneficios a la organización, debido a que ayuda a complementar una estrategia en el resultado final, permite construir herramientas y

determinar un diagnóstico, que ayudará a alcanzar el objetivo propuesto (Muñoz, 2011; Martínez y Benítez, 2016).

Es un método que examina aspectos estrechamente subjetivos e íntimos de las personas, que únicamente se pueden saber al interactuar directo con ellos y en un medio privado. Asimismo, este diseño es rentable para registrar las razones de aprobación o rechazo de algunos servicios. Su intención primordial es averiguar, narrar y concebir las experiencias de los individuos con relación a una apariencia y revelar los componentes en común de dichas vivencias, debido a que el primero se enfoca en la unión o proceso de eventos y el segundo en la esencia de la práctica compartida. El método fenomenológico, es importante para el presente estudio, porque se desarrollará mediante una conversación e interacciones con los participantes, para lograr captar términos sociales con las acciones de las personas, y así analizar vivencias complejas en su vida, debido a que va más allá de lo numérico (Vara, 2012; Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

2.2. Escenario de estudio

Lugar geográfico: Taller sede La Huayrona, San Juan de Lurigancho – Lima, Prodestel es una empresa dedicada al suministro de; vidrios, cristales, perfiles de aluminio, acero inoxidable y accesorios. La empresa cuenta con un total de 160 trabajadores en Lima y provincias. Descripción del escenario vinculado al problema: Ambiente laboral en condiciones no aptas para que el personal administrativo desarrolle sus actividades.

2.3. Participantes

Tabla 1

Datos de entrevistados

Participantes					
Criterios	P1	P2	P3	P4	P5
Género	Femenino	Femenino	Masculino	Masculino	Masculino
Edad	28	26	30	29	35
Profesión/ocupación	Administradora	Asistente contable	Jefe de proyectos	Logística	Supervisor 1
Justificar porqué se seleccionó a los sujetos	El número de participantes son 5 debido a que son las personas que están involucradas directamente con el problema de investigación.				

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La entrevista, es una herramienta que sirve para recoger datos cualitativos, esta se emplea cuando el problema de estudio, no se puede percibir o es enormemente dificultoso hacer por ética o complicación, es otra manera de conseguir datos del contexto social. Consiste en alcanzar información mediante una plática profesional entre personas, para una indagación determinada o para ayudar al diagnóstico y procedimiento de una dificultad. Permitirá conseguir información verbal de parte de los trabajadores, se recaba en un contexto de diálogo personal. Para el tema se toma en consideración, que ya ha desarrollado conocimientos y aprendizajes (Martínez y Benítez, 2016).

La técnica de la entrevista fue semiestructurada, esta se basa en una guía de temas o preguntas, en que el encargado de realizarla tiene la autonomía de implantar preguntas adicionales son la finalidad de estipular conceptos y obtener información precisa. Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

La guía de entrevista, debe englobar los datos generales de identidad del entrevistado; datos censales o sociológicos; y datos concernientes al fondo de la investigación, este

instrumento previamente debe ser revisado y asimilado con el objetivo de la exploración. La entrevista, tiene mucha importancia en las gestiones de calidad de vida laboral, debido a que permitirá descubrir abiertamente que es lo que piensa el trabajador y podrá generar motivación e interés por apoyar a la empresa a concluir cuales son las falencias internas (Carhuancho, Nolazco, Monteverde, Guerrero, Casana, 2019)

Nombre: Guía de entrevista sobre calidad de vida laboral

Autora: Gissella Edith Estela Guevara

Año: 2020

Subcategorías – ítems/preguntas: Compensación justa y adecuada, condiciones de salud y seguridad en el trabajo, desarrollo de capacidades, oportunidad de crecimiento, integración en la organización, constitucionalismo y trabajo y espacio total de vida – 7 preguntas

2.5. Procedimiento

Tabla 2

Procedimiento de entrevista

Procedimiento	
Paso 1:	Preparación: Elegir a la persona a entrevistar, recopilar información, elaborar las preguntas.
Paso 2:	Realización: Cumplir formulas amigables y establecer empatía.
Paso 3:	Registro: Video llamada
Paso 4:	Informe: Tratamiento estadístico

2.6. Método de análisis de información

La triangulación, es examinar las intersecciones o coincidencias disciplinarias, metodológicas y teóricas que puedan usarse para el estudio de un fenómeno. Otras de sus características son su forma sistemática, el uso de una metodología interdisciplinaria y la aplicación del método hermenéutico, para la comprensión del comportamiento humano. Este

proceso de análisis de datos, no solo garantiza la validez de un análisis, también permite generar con mayor exactitud las conclusiones, generar confianza al momento de tomar decisiones y consistencia en las mismas, la cual será de gran ayuda para el objeto de estudio (Martínez y Benítez, 2016).

2.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación, será auditado por el comité de ética de la universidad, ya que lo estipula en el artículo n° 39 de la resolución 89, es por ello que se respetó el código de ética citando y mencionando mediante las normas APA, todas las fuentes consultadas para no incurrir en procesos legales y llegar a tener trabajos similares. La muestra fue realizada a 6 trabajadores del área administrativa de la empresa, debido a que están más relacionados con el problema de investigación. Se respetará las respuestas de las entrevistas, que se realizará a los trabajadores sin manipularlas y guardará en reserva su identidad.

III. RESULTADOS

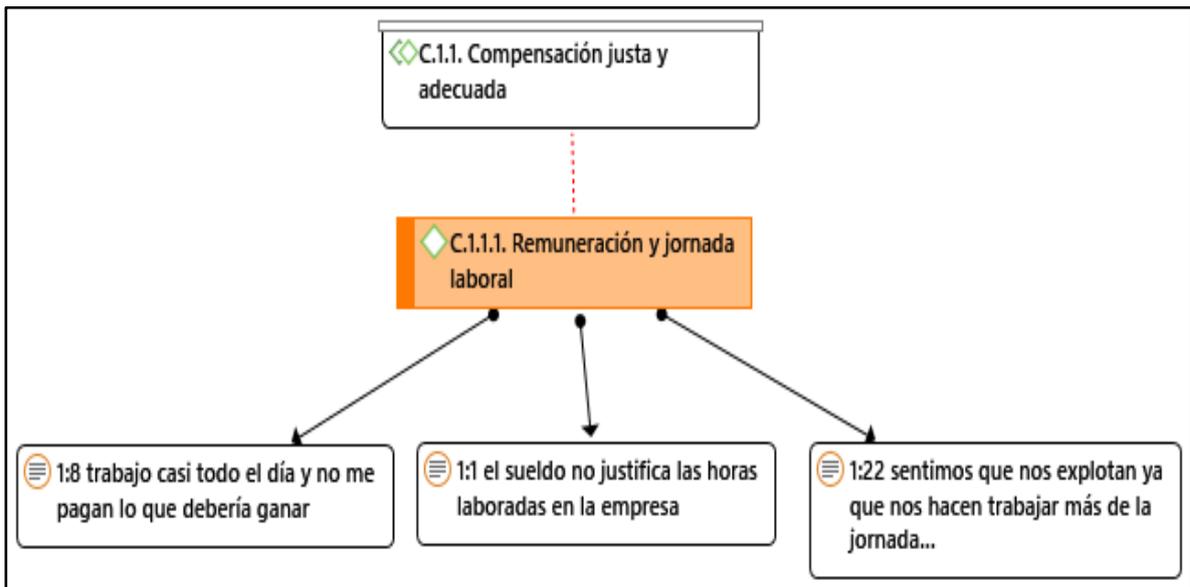


Figura 1 Análisis cualitativo de la subcategoría compensación justa y adecuada.

Al analizar el indicador remuneración y jornada laboral, la cual deriva de la sub categoría compensación justa y adecuada, los entrevistados manifiestan que se sienten explotados por el empleador debido a que realizan trabajos que superan las horas indicadas dentro de la jornada laboral establecida por ley, que trabajan casi todo el día y no les pagan lo que deberían ganar, asimismo mencionan que el empleador los llama en horas que ya no se encuentran en las oficinas para que ellos solucionen temas operativos, muchas veces en días sábados o domingos. Expresan además que el sueldo no justifica las horas laboradas, ya que cuentan con horas de ingreso mas no de salida, no tienen un horario establecido para el refrigerio, lo que está ocasionando mucho malestar en los trabajadores no solo en lo administrativos, si no, en las obras que realizan los operarios.

Una buena remuneración, es esencial para tener y mantener a los trabajadores llenos de satisfacción, para encontrar empleados competitivos, la empresa debe facilitar no solo compensación por las labores que realizaran, estas deben ser justas y estar en consonancia con el mercado y la vida diaria de las personas, debe tener transparencia, ser proporcional con el desempeño. En medida de lo posible, se debe ofrecer beneficios que llenen los intereses y necesidades más comunes de sus empleados (Toft, 2020).

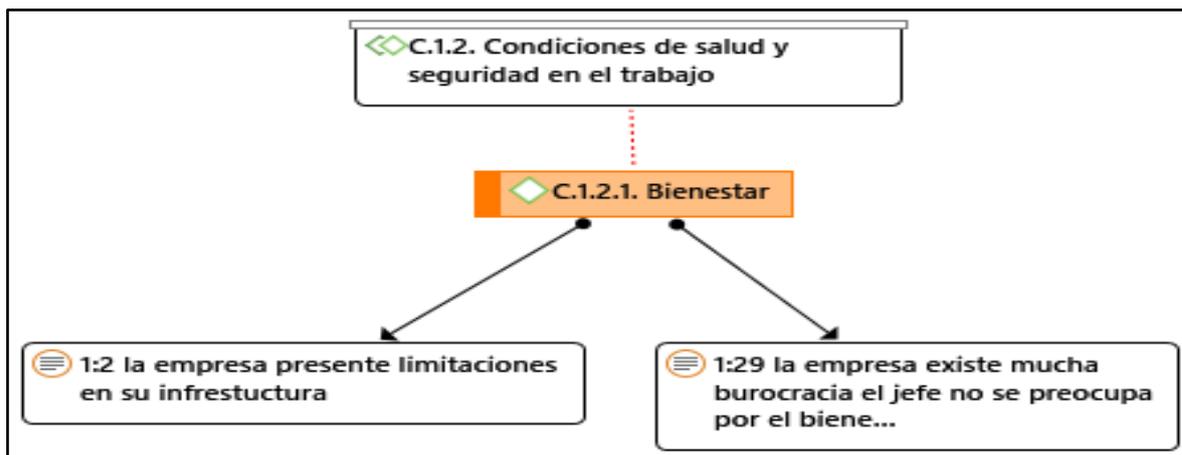


Figura 2 Análisis cualitativo de la subcategoría condiciones de salud y seguridad en el trabajo

En el análisis de las entrevistas realizadas a los trabajadores administrativos, en base a la subcategoría condiciones de salud y seguridad en el trabajo, refleja que ellos se sentirían motivados dentro de la empresa si esta se preocuparía por el bienestar de todo el personal, ya que mencionan que la empresa presenta limitaciones en su infraestructura, no cuenta con los ambientes adecuados para desarrollar sus funciones, no tienen un comedor donde puedan ingerir sus refrigerios, los escritorios se encuentran en mal estado, no tienen sillas ergonómicas, además deben movilizarse a obras por sus propios medios, sin mediar el riesgo que esto implique en su seguridad, indican también que dentro de la empresa existe mucha burocracia y que el jefe no se preocupa por que los trabajadores se sientan cómodos laborando.

Según la organización mundial del trabajo, un empleado debe laborar bajo condiciones laborales que les genere bienestar, debido a que el trabajo realizado por el personal contratado, es un transporte que cuenta el empleador para llegar a sus metas, y los cuales es la razón de ser de la organización, debe ser una obligación del empleador brindar condiciones de trabajo que dignifiquen al empleado. Tal vez un trabajador no sea indispensable para realizar sus servicios, pero estas serían consideradas como su seguridad y satisfacción dentro de la empresa, la misma que puede llevarlos al éxito y la consolidación de la misma (Bolle, 2013).

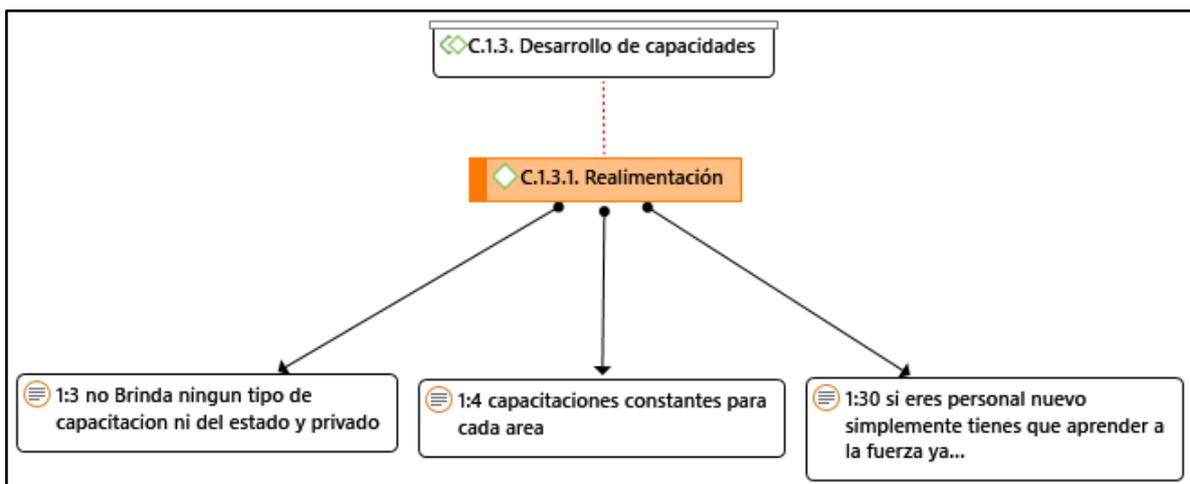


Figura 3 Análisis cualitativo de la subcategoría desarrollo de capacidades

Al analizar el indicador realimentación que deriva de la subcategoría desarrollo personal, en la entrevista a los trabajadores, ellos manifiestan su descontento porque la empresa no se preocupa por brindar capacitaciones a su personal para su desarrollo dentro de la empresa, que a largo plazo beneficiara a la organización y llenara de satisfacción a los trabajadores. Asimismo, indican que el personal nuevo simplemente debe aprender sus funciones a fuerza o por deseo de mantener su trabajo, no hay un área de inducción al personal, ellos mismos debieran buscar archivos e historial generado para seguir con las tareas encomendadas, indican además que al área operativa no se les brinda ningun respaldo que los motive a crecer profesionalmente.

Por todo lo anterior, el autor argumenta que si la empresa no se adapta será más próxima a desaparecer, el recurso humano, es un elemento muy importante para el desarrollo empresarial, por lo tanto se debe tomar en cuenta el bienestar organizacional, la capacitacion o retroalimentación de los mismos, con la finalidad de mejorar el desempeño dentro de la organización. Las empresas deben realizar una evaluación a sus trabajadores para validar sus capacidades y la forma en que estos se desempeñan, para así detectar las debilidades de cada uno de ellos y proponer mejoras, en consecuencia obtendrán clientes internos con mayor satisfacción. (Leite, 2015).

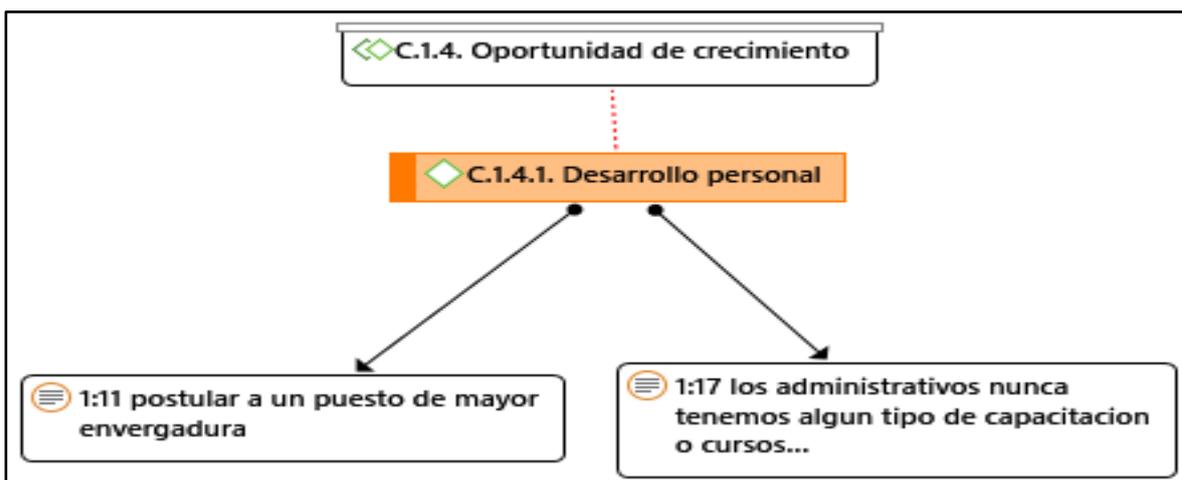


Figura 4 Análisis cualitativo de la subcategoría oportunidad de crecimiento.

En el análisis de las entrevistas a los trabajadores, el indicador desarrollo personal que deriva de la subcategoría oportunidad de crecimiento, los trabajadores indican que los que trabajan en el área administrativa, no cuentan con ningun curso de capacitacion, no les brindan respaldo para su crecimiento personal y profesional, no tienen la oportunidad para crecer y desarrollar sus capacidades dentro de la oficina, incluso manifiestan que hay muchos operarios que son profesionales universitarios, sin embargo siguen laborando en áreas que no le corresponde a su perfil profesional, y lamentablemente siguen allí por la falta de trabajo que existe hoy en día en el país.

El crecimiento personal y profesional, es una suma de mucho valor, ya que en la vida laboral la persona debe estar preparado para las oportunidades, en el momento que estas lleguen, esto les hará sentir como un trabajador de éxito. En un momento dado llegará la oportunidad para demostrar los talentos y cuan hábiles pueden ser, de no ser así deben estar dispuestos a buscarla. Además, es crucial saber sobre los factores, que pueden evitar el crecimiento personal ya sea por falta de aspiraciones, esto puede limitar el desarrollo de la persona y su motivación; la comodidad es un falso sentido del presente, caer en esta situación puede generar que un trabajador abandone sus sueños (Serrano, 2017)

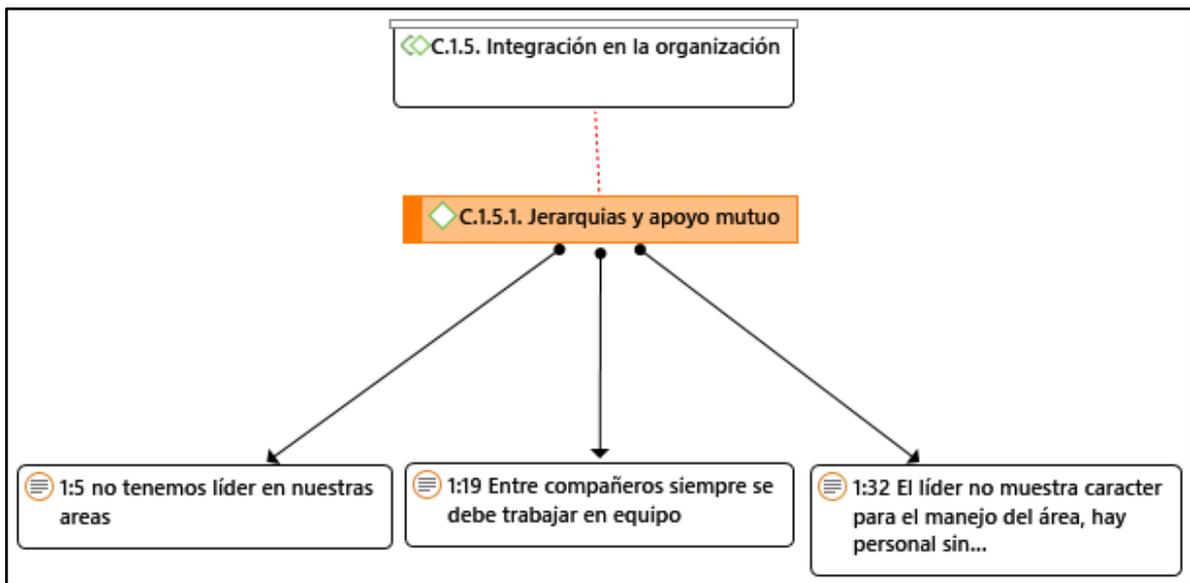


Figura 5 Análisis cualitativo de la subcategoría Integración en la organización.

Al analizar el indicador jerarquías y apoyo mutuo, la cual deriva de la sub categoría integración en la organización, los entrevistados manifiestan que el líder no demuestra carácter para el manejo del área, que hay personal sin experiencia, en el manejo de personas y tiene la destreza para no ceder a los cambios, el líder no toma la iniciativa para que dentro de la empresa exista un buen clima laboral, sienten que solo hay un líder en la organización y piensan que deberían tener un líder por área, no ven la integración entre compañeros, ya que no tienen actividades relacionadas a generar un ambiente laboral adecuado, por lo mismo que pasan más de 12 horas realizando las mismas funciones.

En contraste con el párrafo antes mencionado, indica que la integración es fundamental en una sociedad, debido a que estas deben cooperar e interactuar. Lo que identifica a la integración va en favor de las relaciones interpersonales, las cuales deben llevar para cumplir objetivos dentro de la empresa. Esta se deduce, como la fuerza más grande que impulsa a la empresa. Se debe entender que la interdependencia es la medida en la cual un equipo o una persona, depende de otro para llevar de una manera adecuada un ambiente de trabajo óptimo. (Hitt, Black y Porter, 2006)

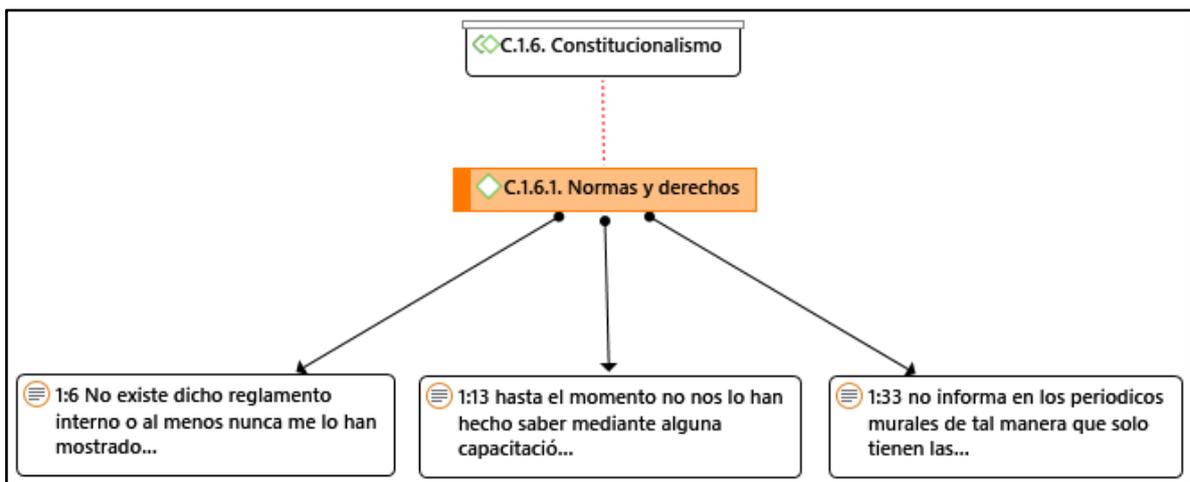


Figura 6 *Análisis cualitativo de la subcategoría Constitucionalismo.*

Al analizar las entrevistas, donde el indicador normas y derechos que deriva de la subcategoría constitucionalismo, manifiestan que no existe un reglamento interno que los respalde ante cualquier eventualidad, y que si existiera pues nunca se los han mostrado, no existe un periódico mural, donde les informen las políticas de la empresa o al momento de ingresar a laborar a la misma, no recibieron dicha inducción, simplemente a las personas nuevas las derivan de frente a sus puestos laborales, solo una persona indico que si hay normas dentro de la empresa, y si, se las envían por correo a todo el personal, pero por conocimiento y referencias estos no leen las políticas y normas de la empresa que se les envía. Otro colaborador, indico que aplica sus propias normas en base a su conocimiento adquirido en otras empresas donde laboro.

Conservar políticas de deberes y normas, que orienten a los trabajadores de una empresa, debe ser abierta, justa y brindar las facilidades de entendimiento. Los empleados, no deben ser expendidos de sus derechos básicos que garanticen una estabilidad emocional y física. Dichos principios, deben ser apoyados en cada actividad que realicen, con la finalidad de cumplir cada estatuto impuesto. Tanto las personas como las organizaciones deben llevar normas éticas y de compromiso. La solidaridad con los trabajadores, es un derecho que merece ser impuesta en un ambiente laboral, deben ser claras y entendibles por cada uno de sus miembros (Chiavenato, 2009 y Cox, y Cox, 1993)

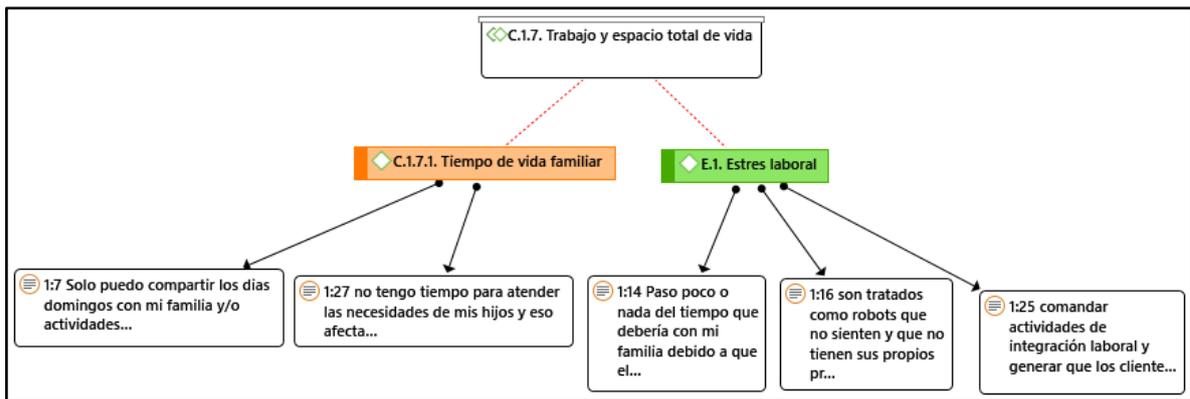


Figura 7 Análisis cualitativo de la subcategoría trabajo y espacio total de vida.

En el análisis de la sub categoría trabajo y espacio total de vida, al analizar el indicador tiempo de vida familiar, los entrevistados responden que solo pueden compartir tiempo con su familia los domingos y eso cuando no los llaman de la empresa para solucionar algunos temas que salen de improviso, indican que no tienen el tiempo suficiente con sus hijos lo que afecta su estado emocional, sienten que la empresa no los trata como un ser humano, si no, como robots, que los días laboral, llegan tardes a sus hogares y muchas veces cansados y llenos de frustraciones, de dichas respuestas emerge un indicador llamado estrés laboral, porque los trabajadores dicen que pasan poco o tiempo limitados con sus familiares, que el empleador no los apoya en comandar actividades que les brinde motivación para desempeñar mejor sus funciones, no tienen tiempos de descanso dentro de las horas laborales, para poder aliviar la mente generado por el estrés, que los aqueja por el día a día de la empresa.

En los últimos años, las horas de trabajo han sido vistas dentro de cuestiones polémicas y habladas en el ámbito laboral. En primer plano como resultado de la urgencia de comprimir la jornada de laboral por distintas razones que llevan a ser de seguridad y salud laborales, después como derivación de los análisis realizados se obtienen que los trabajadores necesitan limite en sus labores para desarrollar el tiempo libre, armonía de la vida familiar y laboral; dichas limitaciones impedirá a los trabajadores acomodar su tiempo para cumplir actos esenciales de su vida junto a su familia (Cano, 2020)

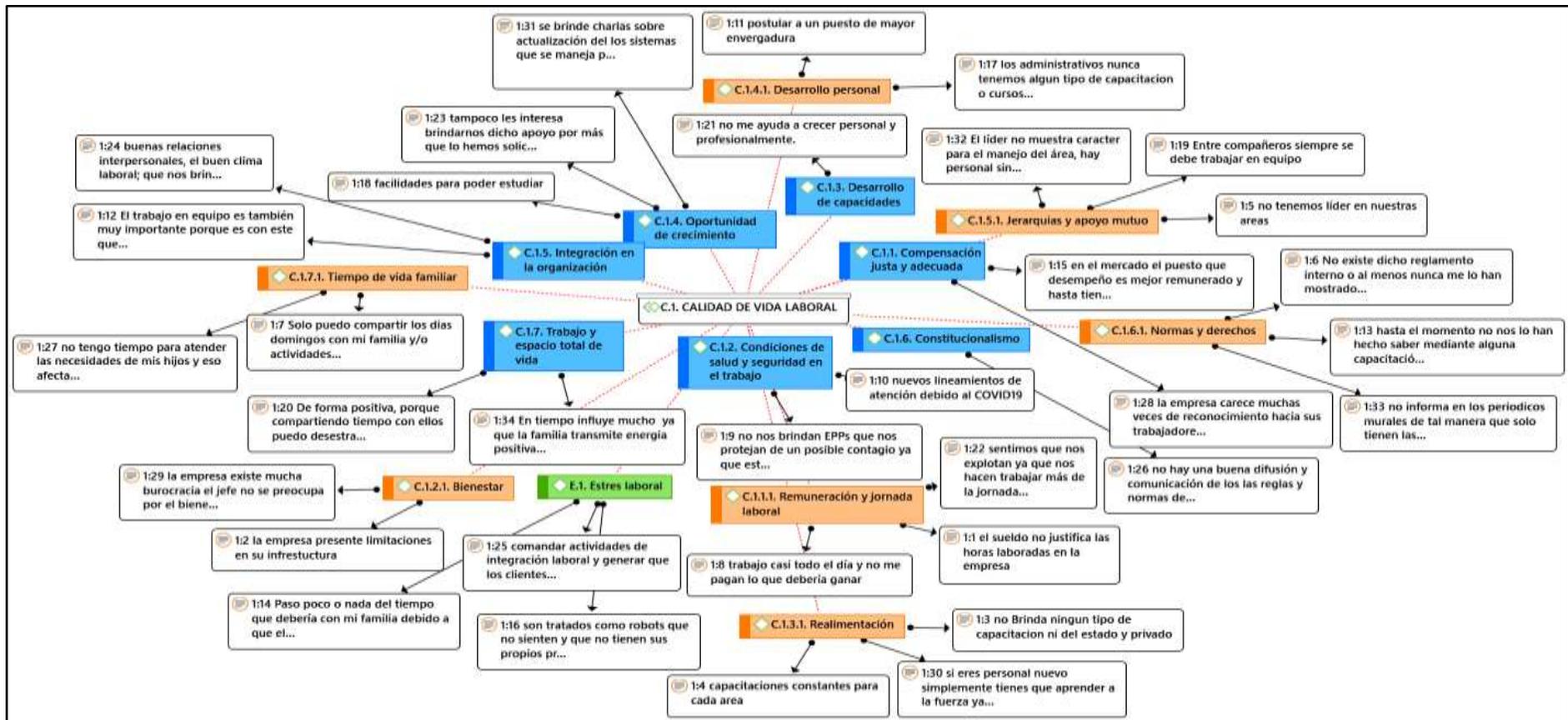


Figura 8 Análisis cualitativo de la categoría Calidad de vida laboral.

Al analizar las entrevistas que se realizó a los trabajadores de la categoría calidad de vida laboral, se identifica un gran problema dentro de la empresa por parte del empleador, la cual hace indicar que no cuenta con una estructura organizacional establecida, con derechos y deberes de sus trabajadores, el que indiquen que no cuentan con una infraestructura adecuada para el rubro en que la empresa se desempeña es un problema muy grave ya que hoy en día es cuando más debe estar implementado por la situación de salud que estamos atravesando en el país y en el mundo en general, si no cuentan con las medidas de seguridad necesarias, el que los trabajadores realicen labores que no están establecidas dentro de sus funciones es una realidad que lamentablemente afecta a los trabajadores, el no brindarles orientación al momento de ingresar a realizar las labores operativas en las obras es un riesgo potencial ya que les puede causar accidentes irreversibles, el no tener un líder que los guíe ellos sienten que están desmotivados, ya que no se exigen metas que les asegure que escalen laboralmente, la falta de capacitación es muy importante para los colaboradores ya que ello les ayudaría a realizar mejor sus funciones.

Los horarios laborales les genera estrés ya que no pueden compartir con sus familiares en momentos en los que necesitan recargar energías para continuar laborando ya que el trabajo que realizan necesita de mucha concentración, los sueldos bajos no compensan las horas laboradas, horas que deben de dejar de estar con sus hijos o tal vez dedicarlas a estudiar y crecer profesionalmente, el tener un ambiente laboral inadecuado les causa prejuicios en su salud y con el sueldo que perciben muchas veces no les alcanza para realizarse un examen médico, el descuento que les realizan de sus salarios por errores en diseños les genera mucha insatisfacción y el deseo de no laborar en su máxima capacidad, lo que en vez de ser una ganancia para la empresa es un desperdicio de talento.

IV. DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación tomaron una importancia significativa para determinar los objetivos y el análisis de la calidad de vida laboral de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020. De modo que, con respecto al objetivo general, los resultados obtenidos en la entrevista indican, la desmotivación generada por no tener un líder que los impulse a tener metas y los apoya con las necesidades que ellos tienen, la falta de compromiso para ayudarlos a capacitarse, genera un bajo rendimiento en la productividad, se asemeja a la investigación de Espinoza (2016), la cual concluye que se sienten vulnerables al estar expuestos al peligro cuando salen a realizar la validación de las obras, piensan que la empresa no cuenta con recursos suficientes para cubrir las necesidades de la empresa. En el análisis de la presente investigación hay personas profesionales que están laborando como operarios las cuales no se les brinda la oportunidad para poder desempeñarse en otras áreas administrativas donde sí pueden ejercer su carrera, la presente investigación se relaciona con la de Villar (2015), quienes consideran que su ambiente laboral es hostil y poco agradable, por su vez las mujeres de dicha empresa creen que se les brinda mayor preferencia al trabajo de los hombres, los líderes tienen una mala conducta seguido de los jefes de piso. Tal cual lo menciona Chand (2015), en el artículo sobre la calidad de vida laboral indica los empleados deben de tener amor a lo que hacen y tener una vida con salud, atrás quedan los trabajadores que no manifestaban sus incomodidades físicas, atrás queda la necesidad que cada uno siente por falta de consideración del empleador.

Asimismo, respecto a los objetivos específicos la conclusión es que los trabajadores indican que su sueldo no está de acuerdo con el salario del mercado en relación a las funciones que realizan, asemejándose a la investigación realizada por Chambilla (2017), quien indicó que la falta de renovación de contratos laborales es porque el empleador se limita a contratar menos personal con más carga laboral y horarios que los limitan para realizar otras actividades. En la presente investigación indican que la empresa cuenta con infraestructura que limita la realización de sus funciones, indican que los líderes no se preocupan por su bienestar personal, lo que se relaciona con la investigación realizada por Hoshang (2018),

quien concluye que en tanto la administración no realice cambios respecto al entorno laboral, ellos se sentirán desmotivados y sin ganas desarrollar sus habilidades en su máxima expresión. Para Tanuja (2017), opina sobre la calidad de vida laboral, el ambiente laboral y bienestar en el artículo publicado por ideas de gestión empresarial, donde manifiesta que la satisfacción del personal de una empresa es en base que está vinculada por una fuerza laboral entre la empresa y los trabajadores, esto conlleva a tener buenas actitudes, sentir que el empleador se preocupa por sus necesidades y les da derecho a un ambiente laboral agradable.

Respecto al desarrollo de capacidades y realimentación, los trabajadores indicaron que la empresa no les brinda ningún tipo de ayuda, cada uno debe auto realimentarse de conocimientos de manera individual, generando en ellos malestar y limitación en la realización de sus funciones, este análisis se asemeja con la tesis de Cipriano (2017), ellos no pueden realizar sus funciones ya que no se sienten capacitados, indican que las tareas que se les asigna diariamente no son con previo aviso y por lo tanto se limitan a realizar sus actividades que puedan estar al alcance de sus conocimientos. Además, respecto a la oportunidad de crecimiento y desarrollo personal, los trabajadores mencionan su deseo de postular a un puesto administrativo ya que se sienten con las capacidades para realizar funciones, pero la empresa no les brinda esa oportunidad para realizarla en ninguna de sus sedes. Se compara con la investigación realizada por Viera (2018), quien concluye que el proceso de capacitación para los ascensos es deficiente, las recompensas por el empeño de cada uno de ellos solo queda en palabras pero no se llegan a cumplir con ningún tipo de reconocimiento. Sobre el tema Martínez, Oviedo y Luna (2013), en su artículo condiciones de trabajo que impactan en la vida laboral, debido a que es claro que en los últimos años el trabajo de las personas ha tenido un impacto trascendental en las organizaciones, estas se deben preocupar por la calidad humana, el bienestar de sus trabajadores y la captación de talentos para el progreso tanto de la organización como de quienes las conforman.

En el ámbito de la integración dentro de la empresa, los entrevistados responden que no comparten tiempo con sus compañeros, que el líder no conoce el manejo del área y no ayuda que los altos mandos de la empresa realicen reuniones de camaradería que los una como empresa y familia. Se respalda con la investigación realizada por Mogollón (2018),

quien dice la estructura de la organización se encuentra mal diseñada y que no se sienten motivados por su empleador, ya que el sueldo que perciben influye en que el personal sea menos competente. Al analizar sobre las normas y derechos de los trabajadores, se encuentra que ellos no conocen realmente las políticas internas de la empresa y tampoco a que tiene derecho, ya que muchas veces los sacan de planilla para hacerlos trabajar como independientes con la finalidad de no pagarles sus beneficios que les corresponde por ley. La cual se asemeja con el trabajo de Kestin (2015), que los trabajadores tienen una percepción de que no hay igualdad de género, que además a las personas solo las contratan por temporadas luego simplemente no renuevan sus contratos y se quedan sin trabajo. El profesor Kunal (2012), en su artículo sobre la calidad de vida laboral y la satisfacción, manifiesta que los deberes y derechos de los trabajadores se ha convertido en un impacto esencial en las organizaciones, cuando hay un buen ambiente laboral, conducirá a los empleados a una mayor satisfacción.

Por último, el espacio de vida laboral de los trabajadores se ha visto afectado, por las largas horas laborales, los días sin descansos, las actividades fuera del horario establecido; el no tener tiempo para compartir con sus familias genera en ellos una gran desmotivación personal y laboral. Esta se relaciona con la investigación de Reyes (2017), quien indica que los trabajadores tienden a sentir insatisfacción por las largas horas laborales dentro de la empresa, lo que genera la baja productividad y un ambiente de no cordialidad. Después de haber analizado las entrevistas del objeto de estudio se desprende una realidad muy cierta como es el estrés laboral dentro de la empresa esta generada por la suma de todos los factores que viven día a día en el ambiente de trabajo. Esta guarda concordancia con la investigación de García, Gonzales, Aldrete, Acosta, León y Pando (2016), quienes indicaron que los estudiantes han sido detectados con síntomas de estrés debido a que consideran que se encuentran en constante peligro al realizar su trabajo. A lo cual Skool (2013), en artículo sobre calidad de vida laboral opina que las empresas deben brindar seguridad laboral, horarios flexibles, mayor participación de los empleados y enriquecimiento laboral, esto con la finalidad de tener talento humano capaz de superar las adversidades y generar a los trabajadores expectativas de crecimiento.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se logró analizar los factores que repercuten en la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores es una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020, a los trabajadores les hace falta un ambiente laboral con calidad y que supere sus expectativas.

Segunda. Se logró reconocer como incide la compensación justa y adecuada de los colaboradores es una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020, no están conformes con el horario laboral y las remuneraciones.

Tercera. Se logró identificar la situación de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de los colaboradores es una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020, indicaron que viven en un ambiente de trabajo poco favorable y con malestar.

Cuarta. Se logró analizar de qué manera incrementar el desarrollo de capacidades de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020, no son apoyados para desarrollar sus capacidades y no les brindan capacitaciones.

Quinta. Se logró identificar qué efecto tiene la oportunidad de crecimiento de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020, falta la iniciativa del empleador en brindarles herramientas para su labor.

Sexta. Se logró determinar cómo repercute la integración de la organización de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020, no existe reuniones de camaradería entre compañeros de la sede.

Séptimo. Se logró analizar la situación del constitucionalismo de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020, no conocen sus derechos y deberes ya que la empresa no les ha brindado una adecuada inducción.

Octavo. Se logró diagnosticar cómo incide el trabajo y espacio de vida de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020, esta es un punto que afecta en lo más profundo al personal, ya que se trata de su familia y al no estar el tiempo adecuado con ellos, les genera estrés.

VI. RECOMENDACIONES

- Primera.** Verificar a detalle el estado de los ambientes laborales en las que los trabajadores desarrollan sus funciones, analizar a detalle las rutas y obras donde cada trabajador visita, con la finalidad de iniciar una reestructuración en el lugar donde estos desempeñan sus funciones de manera gradual.
- Segunda.** Implementar incentivos por metas cumplidas o indicadores de acuerdo a la labor realizada, estas se debe ver desafiantes, pero alcanzables asegurarse de que los empleados aceptarán las metas y se comprometerán con ellas deben delegar u otorgar mayor autoridad, mayor poder de decisión dentro del grupo de trabajo.
- Tercera.** Darle buenas condiciones de trabajo con medidas preventivas de normas laborales, que cuente con un buen sueldo o salario, que tenga seguros contra riesgos laborales, con beneficios sociales, y con todos los beneficios que obliga la ley, trabajando en la infraestructura, baños limpios, sillas cómodas, ventilación adecuada.
- Cuarta.** Implementar el área de recursos humanos para ofrecerle al empleado la atención necesaria, para tomar en cuenta sus necesidades y contribuir a que cada empleado esté satisfecho, brindarles oportunidades de desarrollo.
- Quinta.** Otorgarles la oportunidad de participar, permitiendo que expresen sus ideas u opiniones, incentivando a que den sus opiniones y hacerlos sentir importantes y útiles, esto permitirá recoger sugerencias valiosas para la empresa.
- Sexta.** Implementar escenarios donde los trabajadores puedan relacionarse entre si, se sugiere realizar reuniones de integración al menos tres veces al año.
- Séptimo.** Es necesario que el personal que ingresa tenga una breve inducción de cómo es laboral dentro de la misma, señalando las políticas internas a detalle, explicar sus beneficios sociales, no contratar personas por recibos por honorarios.
- Octavo.** Brindar a los trabajadores sus funciones específicas dentro del contrato, para que tengan la facilidad para organizarse. Ayudar al personal con terapias de masajes dos veces por semana, brindar vales de consumo recreacionales donde se puedan regalar junto a sus familias y disminuir el estrés.

VII. REFERENCIAS

- Alfaro, M. (2012). *Administración de personal*. (1 era. Ed.). Editorial: Tercer Milenio de México
- Amador, A. (2016). *Administración de recursos humanos*. Su proceso organizacional. (1ª era. Ed.). Editorial: Printed in Monterrey - Mexico
- Ander-Egg, E. (2010). *Introducción a las técnicas de investigación social*. (1 era. Ed.). Editorial: Tercer Milenio de México
- Ashwini J. (2015) A Comparative Study of Quality of Work Life in Manufacturing and Service Sector Industries in Karnataka – Bengaluru – La India. Recuperada de: <https://shodhganga.inflibnet.ac.in/handle/10603/93063>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. (3 era. Ed.). Editorial: Pearson de Colombia
- Bolle, P (2013) International labor magazine and ILO excerpts from their history. Recuperada de https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/revista_special_interactif_dec_2012.pdf
- Cano, Y. (2020) Working time and reconciliation of family and work life in collective bargaining. Revista científica recuperada de: [https:// books-magazines-law/vlex.co/vid/lifefamily-collective-bargaining-3778805466](https://books-magazines-law/vlex.co/vid/lifefamily-collective-bargaining-3778805466)
- Carhuancho, I.; Nolzco, F.; Monteverde, S.; Guerrero, M.; Casana, K. (2019). *Metodología de la investigación holística*. (1 era. Ed.). Guayaquil – Ecuador, Recuperada de: <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>
- Castro, P.; Cruz, E.; Hernández, J.; Vargas, R.; Luis, K.; Gatica, L.; Tepal, I. (2018) Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Universidad Autónoma de Puebla - México. Recuperada de: <http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>.

- Cipriano, E. (2017) Dirección estratégica y calidad de vida en el trabajo del personal de la empresa Corporación de Gestión Industrial E.I.R.L. – Moquegua - 2017. (Grado Maestro). Universidad Cesar Vallejo. Recuperada de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7067>
- Correa, D.; Cirera, Y.; Carlos, A. (2015) Calidad de vida en el trabajo (CVT) - CVT en las empresas brasileña- ventaja competitiva. Universidad Del Centro Educativo Latinoamericano – Rosario - Argentina. Recuperada de: <https://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Cox, T., y Cox, S. (1993) Psychosocial and Organizational Hazards: Monitoring and Control. Occasional Series in Occupational Health. Revista científica recuperada de: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42625/9241590475.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cox, T., Griffiths, A.J, Barlow, C., Randall, R. Thomson, T. & Rial González, E. (2000) Organizational interventions for work stress: A risk management approach. Revista científica recuperada de: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/stress>
- 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 recuperada de: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617>
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. (3 era. Ed.) Editorial: Mc Graw Hill de México
- Chand, S. (2015) Quality of work life: its meaning and definition, employee Management. Revista científica recuperada de: <https://www.yourarticlelibrary.com/employee-management/quality-of-work-life-its-meaning-and-definition-employee-management/26112>
- Chambilla, U. (2017) Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016. (Grado Maestro). Universidad Cesar Vallejo. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7653/Chambilla_QUM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Espinoza, I. (2016) Calidad de vida y salud ocupacional en docentes: efectos del clima psicosocial, la personalidad y el síndrome de quemado en el trabajo. (Grado Maestro). Universidad Rovira I Virgili, Tarragona – España. Recuperada de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/284711/Tesi%20Ivette%20Espinoza%20Diaz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gadow, F. (2010). Dilemas. La gestión del talento humano en tiempos de cambio. (1 era. Ed.). Editorial: Granica de Argentina
- García M.; González R.; Aldrete M.; Acosta M.; León S.; Pando M.; (2016) Calidad de vida en el trabajo y estrés en el personal administrativo de una universidad pública de Ecuador. (Grado doctorado). Universidad Central del Ecuador. Recuperada de: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/6400/1/Calidad%20de%20vida%20en%20el%20trabajo%20y%20estr%C3%A9s%20en%20personal%20administrativo.pdf>
- Gómez, L., Balkin, D. y Cardy, R. (2008). *Gestión de recursos humanos*. (5 era. Ed.). Editorial: Pearson de España
- Granados, I. (2011) Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. Universidad de San Marcos. Recuperada de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Griffin, R. y Moorhead, M. (2011). *Comportamiento organizacional. Gestion de personas y organización*. (9 na. Ed.) Editorial: Cengage Learning S.A. de Mexico.
- Goh, J., Pfeffer, J., & Zenios. (2016) The relationship between workplace stressors and mortality and health costs in the United States. Revista científica recuperada de: <http://workplacentalhealth.org/Mental-Health-Topics/Workplace-Stress>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Gestión del talento humano*. (12 va. Ed.). Editorial: Cengage Learning de México
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. (6 ta. Ed.). Editorial: McGraw – Hill de México
- Hitt, M.; Black, S. y Porter, L. (2006). Administración. (1 era. Ed.). Editorial: Pearson de México

- Hoshang, L. (2018) The impact of quality of work life on employees` job performance. (Grade Master). University of Kurdistan – Hewlér. Recuperada de: <http://eprints.koyauniversity.org/171/1/Lanja%20Hoshang%20Hamad-PG%20II%20201809016.pdf>
- International Labour Organization [ILO] (1992) Preventing Stress at Work. Conditions of Work Digest, 11, International Labour Offic. Revista indexada recuperada de: <http://www.ilo.org/>
- Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2006). *Comportamiento organizacional*. (7ma. Ed.). Editorial: Mc Graw Hill de México
- Kerstin, I. (2015) Quality of work life in the hospitality industry - the contingent workers` perspective . (Grade Master). Copenhagen Business School - Dinamarca. Recuperada de: https://research-api.cbs.dk/ws/portalfiles/portal/58421061/irene_kerstin_hunker.pdf
- Kunal, G. (2012) Quality of Work Life (QWL) & Employee Satisfaction. Revista científica recuperada de: <https://www.grin.com/document/187529>
- Leite, E. (2015). *Empreendedorismo, Inovação e Incubação de Empresas e Startups* (Primera Edición ed.). Pernambuco, Brazil: Bagaço.
- Loli, A.; Danielli, J.; Navarro, V.; Ceron, F. (2018) La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales – Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Lima – Perú. Revista científica recuperada de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/15111>
- Martínez, L.; Oviedo, O.; Luna, C. (2013) Working conditions impacting quality of work life. Revista científica recuperada de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000300006
- Michie, S. (2002) Causes and management of stress at work. Revista científica recuperada de: <http://dx.doi.org/10.1136/oem.59.1.67>

- Mogollón, C. (2018) La compensación salarial y la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa IESA S.A. – Callao 2018. (Grado Maestro). Universidad Cesar Vallejo. Recuperada de: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/25908?show=full>
- Martínez, H. y Benítez, L. (2016). *Metodología de la investigación social*. (2 era. Ed.). Editorial: Cengage Learning Editores, S.A de México
- Mondy, W. (2010). *Human resources management*. (10 ma. Ed.) Editorial: Pearson de EEUU
- Muñoz, C. (2011). *Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis*. (2 era. Ed.). Editorial: Pearson Educación de México
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. (13 va. Ed.). Editorial: Mc Graw Hill de México
- Reyes, P. (2017) Satisfacción con la Vida y Calidad de Vida Laboral en docentes de instituciones educativas estatales de la UGEL N°3 de Lima Metropolitana. (Grado Maestro). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Recuperada de: <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13527>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. (15 va. Ed.). Editorial: Pearson de México
- Segal, J. y Smith, M. (2020) Stress at Work. Revista científica recuperada de: <https://www.helpguide.org/articles/stress/stress-in-the-workplace.htm>.
- Serrano, I. (2017) Efectividad en el crecimiento profesional. Revista científica recuperada de: <https://www.laprensagrafica.com/revistas/La-importancia-del-crecimiento-profesional-.20170502-0033.html>.
- Skool, T. (2013) Quality of Work Life (QWL). Revista científica recuperada de: <https://www.mbaskool.com/business-concepts/human-resources-hr-terms/2390-quality-of-work-life-qwl.html>
- Tanuja, A. (2017) Quality of Work Life (QWL): Nature, Scope and Importance. Revista científica recuperada de:

<https://www.businessmanagementideas.com/notes/management-notes/employee-motivation/quality-of-work-life-qwl-nature-scope-and-importance/5077>

Toft, D. (2020) Employee Compensation: 2020 Best Practices for Nonprofits. Revista científica recuperada de: <https://www.missionbox.com/article/144/employee-compensation-2020-best-practices-for-nonprofits>

Vallejos, L. (2016). *Gestión del talento humano*. (1 era. Ed.) Editorial: La Caracola Editores de Ecuador

Vara, H. (2016). *Siete pasos para una tesis exitosa*. (3 era. Ed.). Lima – Perú, Recuperada de Manual electrónico en internet: www.aristidesvara.net 451 pp.

Viera, P. (2018) Gestión de recursos humanos y la calidad de vida laboral en los trabajadores de la empresa Fundación Ferrosa S.R.L., distrito de Ate-Vitarte – 2016. (Grado Maestro). Universidad Cesar Vallejo. Recuperada de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27157/Viera_CP.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Villar, J. (2015) Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement, Sevilla – España 2015. (Grado Doctor). Universidad de Sevilla. Recuperada de: https://www.researchgate.net/scientific-contributions/2090552653_Jose_Ignacio_Villar_Navarro

Werther, W. y Davis, K. (2008). *Administration of human resources, human capital in organizations*. (6 ta. Ed.). Editorial: Mc Graw Hill de EEUU

Anexo I

Matriz de categorización de tesis

Problema general	Objetivo general	Categoría	Subcategorías	Técnicas	Instrumentos
¿Cuáles son los factores que repercuten en la calidad de vida en el trabajo en los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?	Analizar los factores que repercuten en la calidad de vida en el trabajo en los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020	CALIDAD DE VIDA LABORAL	Compensación justa y adecuada	Entrevista	Guía de entrevista
Problemas específicos	Objetivos específicos				
¿Cómo incide la compensación justa y adecuada en los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?	Reconocer como incide la compensación justa y adecuada en los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020		Condiciones de salud y seguridad en el trabajo		
¿Cuál es la situación de las condiciones de salud y seguridad en los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?	Identificar la situación de las condiciones de salud y seguridad en el trabajo de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020				
¿De qué manera incrementar el desarrollo de capacidades en los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?	Analizar de qué manera incrementar el desarrollo de capacidades en los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020			Desarrollo de capacidades	Participantes: Unidad de análisis
¿Qué efecto tiene la oportunidad de crecimiento en el personal en los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?	Identificar qué efecto tiene la oportunidad de crecimiento en los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020			Oportunidad de crecimiento	
¿Cómo repercute la integración de la organización en los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?	Determinar cómo repercute la integración de la organización en los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020			Integración en la organización	5 entrevistados: 1 Administrador 1 Asistente Contable 1 Jefe de Proyectos 1 Supervisor 1 Logística
¿Cuál es la situación del constitucionalismo de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?	Analizar la situación del constitucionalismo de los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020			Constitucionalismo	
¿Cómo incide el trabajo y espacio de vida en los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020?	Diagnosticar cómo incide el trabajo y espacio de vida en los colaboradores en una empresa de proyectos integrales y decoraciones EIRL, 2020			Trabajo y espacio total de vida	

Anexo 2

Matriz de categorización para el procesamiento de información

Categoría		Sub categorías		Indicadores	
Código	Nombre	Código	Nombre	Código	Nombre
C1	Calidad de vida laboral	C1.1	Compensación justa y adecuada	C1.1.1	Remuneración y jornada laboral
		C1.2	Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	C1.2.1	Bienestar
		C1.3	Desarrollo de capacidades	C1.3.1	Realimentación
		C1.4	Oportunidad de crecimiento	C1.4.1	Desarrollo personal
		C1.5	Integración en la organización	C1.5.1	Jerarquías y apoyo mutuo
		C1.6	Constitucionalismo	C1.6.1	Normas y derechos
		C1.7	Trabajo y espacio total de vida	C1.7.1	Tiempo de vida familiar
				E.1	Estrés laboral

Anexo 3

Transcripción de entrevistas

Guía de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Administrador
Nombres y apellidos	Reservado
Código de la entrevista	Entrevistado 1 (Entv.1)
Fecha	08/06/2020
Lugar de la entrevista	Taller La Huayrona

Entrevistado 1 (Entv.1)

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Su sueldo esta de acorde con su jornada laboral? ¿Por qué?	No, el sueldo no justifica las horas laboradas en la empresa. Además, tenemos horario de entrada mas no de salida y no son remuneradas.
2	¿La empresa se preocupa por su bienestar y la de sus compañeros? ¿por qué?	No, la empresa presente limitaciones en su infrestructura y los equipos no son actualizados desde un buen tiempo.
3	¿La empresa le brinda capacitación para del desempeño de sus funciones? Describe	No, no Brinda ningun tipo de capacitacion ni del estado y privado. Habiendo tantas oportunidades de que el empleado pueda superarse y mejorar el ambito laboral no lo hacen.
4	¿De que manera desea que la empresa lo apoye en su desarrollo personal y profesional? Describe	Primero, mejorar las infrestructuras de la empresa. Segundo, capacitaciones constantes para cada area y por ultimo, un sueldo acorde a la oferta laboral y por rangos.
5	¿Cómo influye el líder y el apoyo entre compañeros en el clima laboral? ¿Por qué?	Entre compañeros podemos apoyarnos pero no tenemos líder en nuestras areas. Todos hacemos el papel de todos.
6	¿Conoces las normas y derechos establecidos por la empresa? ¿por qué?	No, solo algunas condiciones laborales externas a la empresa. No existe dicho reglamento interno o al menos nunca me lo han mostrado.
7	¿Cómo influye el tiempo que tienes con tu familia en tu motivación laboral? ¿Por qué?	Solo puedo compartir los días domingos con mi familia y/o actividades sociales entre compañeros y/o familia. Los otros días, llegamos tarde por los horarios y no compartimos tiempo.

Guia de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Asistente Contable
Nombres y apellidos	Reservado
Código de la entrevista	Entrevistado 2 (Entv.2)
Fecha	10/06/2020
Lugar de la entrevista	Taller La Huayrona

Entrevistado 2 (Entv.2)

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Su sueldo esta de acorde con su jornada laboral? ¿Por qué?	No, porque trabajo casi todo el día y no me pagan lo que debería ganar, dicen que lo hacen en base al trabajo que realizo, pero siento son abusivos con nosotros.
2	¿La empresa se preocupa por su bienestar y la de sus compañeros? ¿por qué?	No, porque hasta la fecha y debido a la coyuntura no nos brindan EPPs que nos protejan de un posible contagio ya que estamos expuestos a los clientes y demás personas que topamos en el camino.
3	¿La empresa le brinda capacitación para del desempeño de sus funciones? Describe	No, si bien es cierto hacemos lo mismo desde ya hace mucho tiempo, hay cosas que han debido de cambiar como por ejemplo el trato con el cliente y los nuevos lineamientos de atención debido al COVID19. Siento que nos dejan a nuestra suerte.
4	¿De que manera desea que la empresa lo apoye en su desarrollo personal y profesional? Describe	Quisiera que sean más justos con respecto a la dispoicion de las tareas, para de esta manera poder aspirar a postular a un puesto de mayor envergadura y así poner en práctica los vastos conocimientos que tengo de liderazgo y gestión administrativa. Que los puestos de ascenso sean más equitativos entre todos.
5	¿Cómo influye el líder y el apoyo entre compañeros en el clima laboral? ¿Por qué?	Mucho, el líder es aquella persona que en base a su integridad y confianza con el personal, determina la motivación y desempeño en el día a día con los clientes y el trato en casa, digo esto porque un líder que irradia felicidad hará felices a todos, incluyendo su entorno laboral y cotidiano.
6	¿Conoces las normas y derechos establecidos por la empresa? ¿por qué?	No, porque hasta el momento no nos lo han hecho saber mediante alguna capacitación o reunión con algún directivo de la junta gerencial. Solo aplico los conocimientos que he adquirido a lo largo de mi experiencia laboral y lo que en su momento me averigüé de la empresa.
7	¿Cómo influye el tiempo que tienes con tu familia en tu motivación laboral? ¿Por qué?	Paso poco o nada del tiempo que debería con mi familia debido a que el estrés generado por las ventas o el día a día con mis directivos, me hace pensar que debo de dedicarle más tiempo a mi trabajo, ya que es de este que yo y mi familia podemos comer o seguir con vida. Siento que no tienen en cuenta que tengo una familia por la cual velar y que soy un ser humano y no un robot.

Guía de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Jefe de Proyectos
Nombres y apellidos	Reservado
Código de la entrevista	Entrevistado3 (Entv.3)
Fecha	14/06/2020
Lugar de la entrevista	Taller La Huayrona

Entrevistado 3 (Entv.3)

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Su sueldo esta de acorde con su jornada laboral? ¿Por qué?	No, por qué en el mercado el puesto que desempeño es mejor remunerado y hasta tiene menos carga laboral, esto me genera mucho estres e insatisfacción personal.
2	¿La empresa se preocupa por su bienestar y la de sus compañeros? ¿por qué?	No, por qué siempre estan pensando en los resultados que se obtienen mas no en los colaboradores los cuales muchas veces son tratados como robots que no sienten y que no tienen sus propios problemas, siempre se ha dicho que solo somos numeros.
3	¿La empresa le brinda capacitación para del desempeño de sus funciones? Describe	Si, pero son muy pocas a comparación con otras empresas que les brindan capacitaciones a sus trabajadores de manera mensual, los administrativos nunca tenemos algun tipo de capacitacion o cursos de actualización.
4	¿De que manera desea que la empresa lo apoye en su desarrollo personal y profesional? Describe	Con capacitaciones que ayuden a llevar a cabo todos los proyectos que se nos encargan, con facilidades para poder estudiar, con descuentos corporativos con instituciones de prestigio.
5	¿Cómo influye el líder y el apoyo entre compañeros en el clima laboral? ¿Por qué?	Si es un buen líder todo el equipo estara dispuesto a seguirlo, pero eso no lo es en lugar de seguirlo cada uno tomara su propio rumbo de esta forma los resultados como área no seran los mas optimos. Entre compañeros siempre se debe trabajar en equipo.
6	¿Conoces las normas y derechos establecidos por la empresa? ¿por qué?	Si, por qué siempre se les tienen que recalcar al personal nuevo, ademas siempre las envias por correo en comunicaciones internas, pero al final nadie lo pone en practica, ni el empleador ni el trabajador.
7	¿Cómo influye el tiempo que tienes con tu familia en tu motivación laboral? ¿Por qué?	De forma positiva, porque compartiendo tiempo con ellos puedo desestrasarme y olvidarme del trabajo, de las preocupaciones que nos generan todos los días nuestros colaboradores, me puedo divertir y regresar recargada de buena energia el día lunes.

Guía de entrevista

Datos básicos:

Cargo o puesto en que se desempeña	Supervisor
Nombres y apellidos	Reservado
Código de la entrevista	Entrevistado 4 (Entv.4)
Fecha	13/06/2020
Lugar de la entrevista	Taller La Huayrona

Entrevistado 4 (Entv.4)

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Su sueldo esta de acorde con su jornada laboral? ¿Por qué?	No, debido a que la remuneración que percibo no me alcanza para cubrir mis necesidades básicas y las de mi familia, lo que no me ayuda a crecer personal y profesionalmente.
2	¿La empresa se preocupa por su bienestar y la de sus compañeros? ¿por qué?	No, porque sentimos que nos explotan ya que nos hacen trabajar más de la jornada laboral establecida y no nos brindan nuestros beneficios que por ley nos corresponde.
3	¿La empresa le brinda capacitación para del desempeño de sus funciones? Describe	No, nunca nos llaman a cursos o capacitaciones, tampoco les interesa brindarnos dicho apoyo por más que lo hemos solicitado.
4	¿De que manera desea que la empresa lo apoye en su desarrollo personal y profesional? Describe	Que nos apoye con un buen trato al personal, con las buenas relaciones interpersonales, el buen clima laboral; que nos brinde capacitaciones, brinde las herramientas necesarias para desempeñarnos de manera eficaz.
5	¿Cómo influye el líder y el apoyo entre compañeros en el clima laboral? ¿Por qué?	Nuestro líder debe tomar la iniciativa para que generar un buen ambiente laboral entre compañeros, comandar actividades de integración laboral y generar que los clientes internos no nos estresemos.
6	¿Conoces las normas y derechos establecidos por la empresa? ¿por qué?	No, porque no hay una buena difusión y comunicación de los las reglas y normas de la empresa.
7	¿Cómo influye el tiempo que tienes con tu familia en tu motivación laboral? ¿Por qué?	Influye en que por realizar mis funciones laborales no tengo tiempo para dedicar a mi familia, no tengo tiempo para atender las necesidades de mis hijos y eso afecta mi motivación personal y profesional.

Guía de entrevista

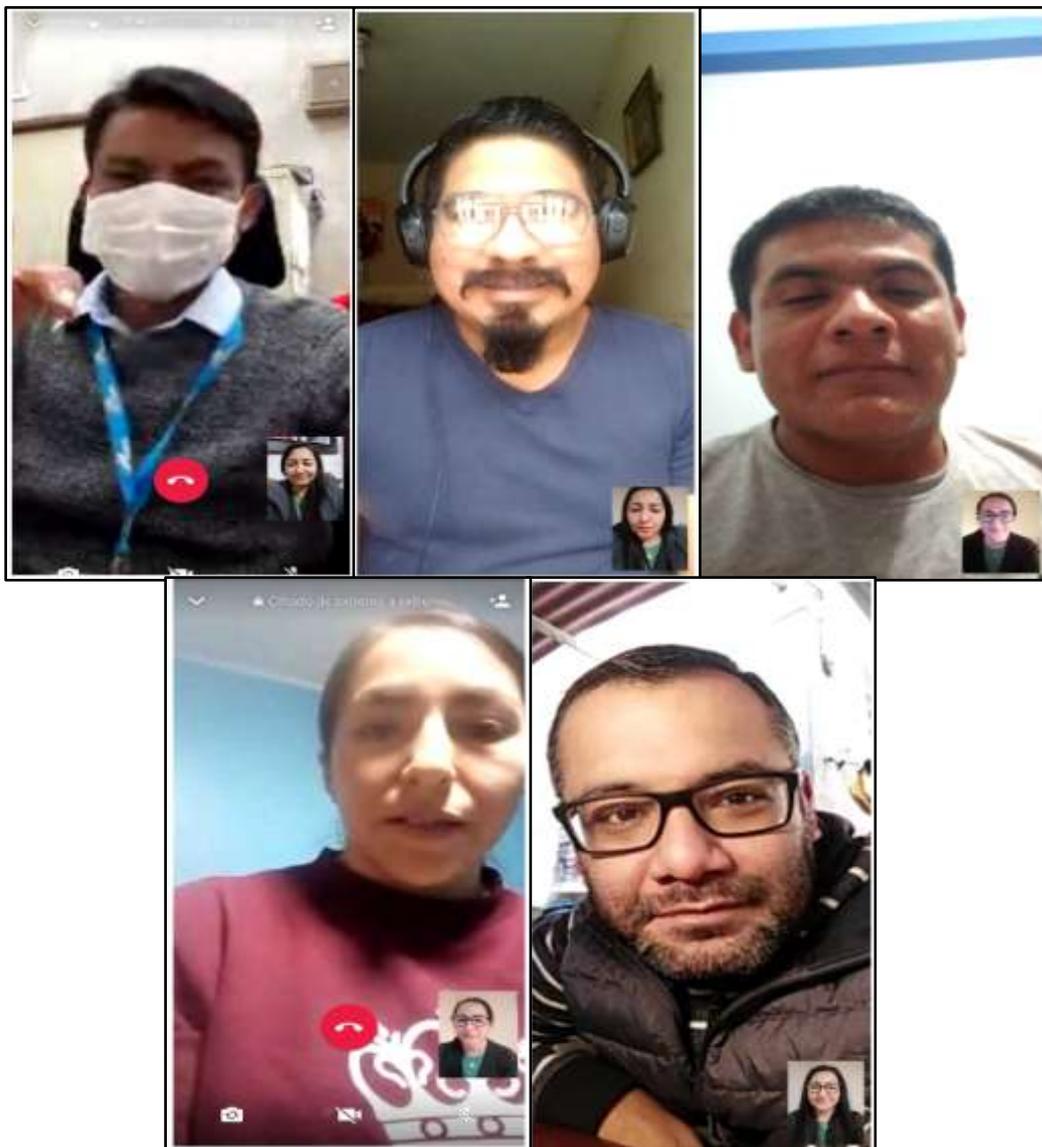
Datos básicos:

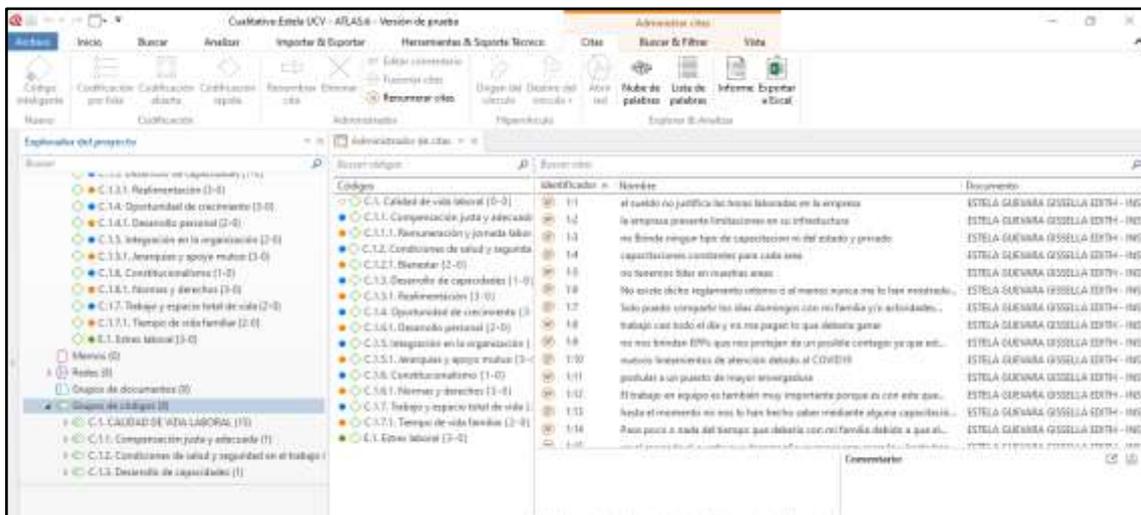
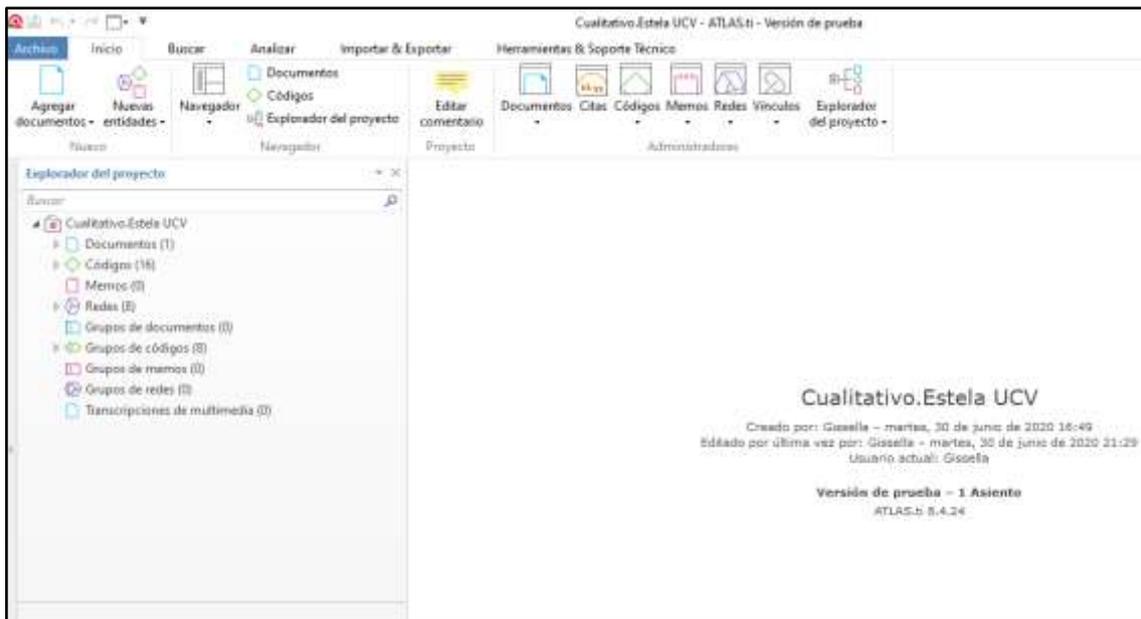
Cargo o puesto en que se desempeña	Logística
Nombres y apellidos	Reservado
Código de la entrevista	Entrevistado 5 (Entv.5)
Fecha	13/06/2020
Lugar de la entrevista	Taller La Huayrona

Entrevistado 5 (Entv.5)

Nro.	Preguntas de la entrevista	Respuestas
1	¿Su sueldo esta de acorde con su jornada laboral? ¿Por qué?	No, porque la empresa carece muchas veces de reconocimiento hacia sus trabajadores, con el pago de su remuneración o incentivo por la labor que se realiza, ya que al ser un profesional amerita tener una remuneración por las funciones y aportes que se realiza al sumar en una organización entonces el pago por ello se ajusta a la realidad.
2	¿La empresa se preocupa por su bienestar y la de sus compañeros? ¿por qué?	No, por que en la empresa existe mucha burocracia el jefe no se preocupa por el bienestar de sus trabajadores por ejemplo no sabe si todos estan en sus puestos de trabajo, no hace charlas de las novedades, no muestra liderazgo y por lo tanto el personal que esta a su cargo manifiesta incomodidad.
3	¿La empresa le brinda capacitación para del desempeño de sus funciones? Describe	No, hay una capacitacion previa para hacer tus funciones si eres personal nuevo simplemente tienes que aprender a la fuerza ya que el personal antiguo no muestra interés por enseñarte las funciones que desarrollarías por tanto no hay interés por capacitarte para un mejor desempeño, uno mismo tiene que capacitarse para desarrollar las funciones y sumar a la empresa.
4	¿De que manera desea que la empresa lo apoye en su desarrollo personal y profesional? Describe	En los personal que se brinde charlas sobre actualización del los sistemas que se maneja para tener la opcion de ascender, que brinden todas las herramientas de EPP ya que al estar dentro del almacén se está propenso a cualquier accidente
5	¿Cómo influye el líder y el apoyo entre compañeros en el clima laboral? ¿Por qué?	El líder no muestra caracter para el manejo del área, hay personal sin experiencia en manejo de personas y las personas que maneja tienen una mentalidad de no ceder a los cambios.
6	¿Conoces las normas y derechos establecidos por la empresa? ¿por qué?	No, por que no informa en los periodicos murales de tal manera que solo tienen las normas y derechos en su oficina, donde no todos los trabajadores tienen acceso.
7	¿Cómo influye el tiempo que tienes con tu familia en tu motivación laboral? ¿Por qué?	En tiempo influye mucho ya que la familia transmite energia positiva para desenvolverte en el trabajo , porque depende del ánimo que se le pone para iniciar la jornada laboral y así poder sumar con ideas nuevas para llegar a los objetivos de la institución .

Anexo 4
Evidencias





Qualitativo Estela UCV - ATLAS.ti - Versión de prueba

Administrador de redes

Archivos Inicio Buscar Analizar Importar & Exportar Herramientas & Soporte Técnico Redes Buscar & Filtrar Vista

Grupos de redes Comentarios Detalles Columna sencilla

Explorador del proyecto

- C.1.3.1. Jerarquías y apoyo mutuo (3-0)
- C.1.6. Constitucionalismo (1-0)
- C.1.6.1. Normas y derechos (3-0)
- C.1.7. Trabajo y espacio total de vida (2-0)
- C.1.7.1. Tiempo de vida familiar (2-0)
- E1. Estrés laboral (3-0)
- Memas (0)
- Redes (0)
- C.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL (50)**
 - C.1.1. Compensación justa y adecuada (2-0)
 - C.1.1.1. Remuneración y jornada laboral (3-0)
 - C.1.2. Condiciones de salud y seguridad en el tr
 - C.1.2.1. Bienestar (2-0)
 - C.1.3. Desarrollo de capacidades (1-0)
 - C.1.3.1. Realimentación (3-0)
 - C.1.4. Oportunidad de crecimiento (3-0)
 - C.1.4.1. Desarrollo personal (3-0)
 - C.1.5. Integración en la organización (2-0)
 - C.1.5.1. Jerarquías y apoyo mutuo (3-0)

Administrador de citas Administrador de grupos de códigos Administrador de redes

Buscar grupos de redes Buscar redes

Grupos de redes	Nombre	Grado	Grupos
	C.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL	50	
	C.1.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4	
	C.1.3. Desarrollo de capacidades	5	
	C.1.4. Oportunidad de crecimiento	4	
	C.1.5. Integración en la organización	5	

C.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL

Red Nodos Exportar Vista

Crear un derivado de la red Nuevo código Nuevo grupo Editar comentario de la red Abrir Editar comentario de la red Recorrer Color Vincular Cortar

Qualitativo Estela UCV - ATLAS.ti - Versión de prueba

Administrador de redes

Archivos Inicio Buscar Analizar Importar & Exportar Herramientas & Soporte Técnico Redes Buscar & Filtrar Vista

Grupos de redes Comentarios Detalles Columna sencilla

Administrador de citas Administrador de grupos de códigos Administrador de redes

Buscar grupos de redes Buscar redes

Grupos de redes	Nombre	Grado	Grupos
	C.1. CALIDAD DE VIDA LABORAL	50	
	C.1.1. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo	4	
	C.1.3. Desarrollo de capacidades	5	
	C.1.4. Oportunidad de crecimiento	4	
	C.1.5. Integración en la organización	5	

C.1.1. Compensación justa y adecuada

C.1.1.1. Remuneración y jornada laboral

C.1.2. Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

C.1.2.1. Bienestar

C.1.3. Desarrollo de capacidades

C.1.3.1. Realimentación

C.1.4. Oportunidad de crecimiento

C.1.4.1. Desarrollo personal

C.1.5. Integración en la organización

C.1.5.1. Jerarquías y apoyo mutuo