



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Calidad de vida laboral y su influencia en las condiciones laborales
en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en administración

AUTORES:

Mori Flores, Yarcy (orcid.org/0000-0001-9917-0816)

Mozombite Caballero, Catalina (orcid.org/0000-0003-0364-6723)

ASESOR:

Mg. Díaz Saavedra, Robin Alexander (orcid.org/0000-0003-2707-8193)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

DYgUffc``c YWtbcA jWčŽYa d`Yc mYa dfYbX]a jYbhc

TARAPOTO - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis especialmente a Dios porque ha estado y está conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar y a mis padres, que a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación siendo el apoyo en todo momento.

Las autoras

Agradecimiento

Gracias padres queridos porque haber depositado su entera confianza en mí y sin dudar ni un solo momento en mi capacidad para lograr mis objetivos.

Las autoras

Índice de contenidos

Cæ ċ æ.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	31
3.1. Tipo de investigación.....	31
3.2. Variable, operacionalización.....	32
3.3. Población muestra muestreo.....	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	36
3.5. Procedimientos	37
3.6. Métodos de análisis de datos.....	38
3.7. Aspectos éticos	38
IV. RESULTADOS	39
V. DISCUSIÓN.....	55
VI. CONCLUSIONES	59
VII. RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX.....	64

ANEXOS 70

Índice de tablas

Tabla 1.	Información sociodemográfica.....	34
Tabla 2.	Análisis de fiabilidad de Alfa de Crombach de la variable calidad de vida laboral y la variable condiciones laborales.....	41
Tabla 3.	Análisis descriptivo de la variable calidad de vida laboral de los trabajadores en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde.....	42
Tabla 4.	Análisis descriptivo de la variable condiciones laborales de los trabajadores en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021.....	44
Tabla 5.	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov de una muestra.....	46
Tabla 6.	Análisis de influencia de la calidad de vida laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021.....	47
Tabla 7.	Análisis de influencia de los factores individuales en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021.....	48
Tabla 8.	Análisis de influencia de los factores del ambiente de trabajo en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo – Verde.....	49
Tabla 9.	Análisis de influencia de los factores de trabajo y de la organización en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde.....	50
Tabla 10.	Análisis de influencia de los factores del entorno socio- laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde.....	51

Índice de figuras

Figura 1. Género.....	35
Figura 2. Edad.....	36
Figura 3. Grado de instrucción.....	37
Figura 4. Condición laboral.....	38
Figura 5. Lugar de procedencia.....	39
Figura 6. Área de trabajo.....	40

Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo general determinar la influencia de la calidad de vida laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. La investigación fue de enfoque cuantitativo de tipo aplicado con un alcance descriptivo correlacional porque evaluó el grado relación entre dos o más variables. El diseño de investigación fue no experimental de corte transversal porque se realizó sin manipular las variables. La población total fue de 44 trabajadores, en la evaluación de las variables de investigación se utilizó los cuestionarios de la calidad de vida laboral bajo el autor de Quino, V. (2017) y la variable condiciones laborales por el autor Ibáñez, M. (2020), ambos instrumentos fueron validados mediante juicio de expertos, se comprobó su fiabilidad a través del Alpha de Crombach, 0.981 para la variable calidad de vida laboral y para las condiciones laborales, 0.986; lo cual indica que la fiabilidad es buena. Concluyendo que, existe influencia significativa entre la calidad de vida laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022; ya que el análisis estadístico Rho de Spearman fue de 0,941 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$).

Palabras clave: Calidad, condiciones, colaboradores.

Abstract

The general objective of this study was to determine the influence of the quality of working life on working conditions in the company Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. The research was of a quantitative approach of an applied type with a descriptive correlational scope because it evaluated the degree of relationship between two or more variables. The research design was non-experimental cross-sectional because it was carried out without manipulating the variables. The total population was 44 workers, in the evaluation of the research variables the questionnaires of the quality of working life were used under the author of Quino, V. (2017) and the variable working conditions by the author Ibáñez, M. (2020), both instruments were validated by expert judgment, their reliability was verified through Crombach's Alpha, 0.981 for the quality of working life variable and for working conditions, 0.986; which indicates that the reliability is good. Concluding that there is a significant influence between the quality of working life in the working conditions in the company Gongar Engineering Campo - Verde 2022; since Spearman's Rho statistical analysis was 0.941 (very high positive correlation) and a p value equal to 0.000 ($p\text{-value} \leq 0.05$).

Keywords: Quality, conditions, collaborators

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad la calidad laboral es un tema de gran interés tanto para los directivos como para el personal, ya que, repercute en el incremento del desempeño, el bienestar de los recursos humanos y la mantención de un ambiente saludable. A razón de lo expuesto, Sepúlveda, et al. (2020) manifiestan que el trabajo puede ser entendido como la principal fuente de crecimiento social y económico, también es considerado como un generador de cambios por el cual los individuos obtienen recursos necesarios para su realización personal. La integración de una persona a un determinado puesto de trabajo debería concebirse como un indicador positivo dentro de la vida de la persona que trae consigo múltiples beneficios para ella. (p. 2). No obstante, existen varios factores que intervienen dentro del desarrollo de labores, los cuales generan riesgos relacionados con el cumplimiento de la labor, de los que se destacan: las horas excesivas de trabajo, falta de indumentaria adecuada, falta de políticas de salud ocupacional, turnos corridos sin descanso, falta de reconocimiento en el puesto de trabajo, baja empatía, problemas de comunicación etc., a ello se suma la existencia de factores que inciden en la salud de las personas, por ejemplo: insomnio, malos hábitos alimenticios, automedicación, carga física y mental, problemas familiares, entre otros. De allí que es necesario diseñar e implantar condiciones de seguridad laboral que permitan reducir o eliminar los riesgos que generen daños o perjuicios en las personas, materiales o la infraestructura de la empresa.

En el Perú, los cambios generados por la globalización, el aumento de la industrialización, las nuevas formas de administración productiva y el crecimiento acelerado de la ciencia y la tecnología ha ocasionado que las empresas requieran de mayor número de colaboradores para satisfacer plenamente la demanda del mercado, sin embargo, se ha observado que muchos de los puestos de trabajo carecen de condiciones adecuadas que resguarden la salud de cada persona, que de manera paralela afecta a su calidad de vida, obligando de este modo asumir riesgos laborales que ponen en peligro su bienestar. Por otro lado, la población

activa del Perú presenta un perfil que se caracteriza por tener largas jornadas laborales, baja cobertura de protección social (en caso de que exista un accidente laboral) y bajas prestaciones salariales, Por ejemplo, Sabastizagal, et al. (2020) señalan que en el 2017 según el reporte brindado por el Ministerio de trabajo y promoción del empleo el 59.2% de las notificaciones por enfermedades ocupacionales fueron por hipoacusia o sordera provocada por trabajos con alto ruido. (p. 35) Dichas situaciones afectan la salud y nivel de productividad de las personas, así como el producto final de su labor, lo cual está relacionado directamente con la informalidad o la prioridad de las condiciones laborales.

En la empresa Gongar Ingeniería Campo – Verde, se observado que las condiciones laborales se han visto afectadas a causa de tres factores principales: el primero, está asociado con las **condiciones individuales**, en este se destaca que las funciones que realizan los colaboradores son pocos desafiantes y rutinarios, lo que hace que estos no desarrollen sus habilidades y competencias en beneficio de la organización. Por otro lado, se destaca que los trabajadores se rehúsan a utilizar nuevos sistemas o modalidades de trabajo lo cual genera una sensación de incertidumbre y hacen más difícil el proceso de adaptación al cambio. Además, se ha visto que la entidad no cuenta con medios de comunicación formal que permita a los colaboradores exponer sus ideas y estar informados de lo que pase dentro de la entidad. Por otro lado, en cuanto a las **condiciones intralaborales** se ha notado que el establecimiento no cuenta con una iluminación adecuada lo cual incide en el rendimiento de los colaboradores, asimismo, los directivos no han puesto en conocimiento a los colaboradores las guías y protocolos que se deben utilizar ante una situación de riesgo o fenómeno ambiental. Por último, en lo relacionado a las **condiciones extralaborales** se destaca que las medidas de protección y salud ocupacional no se encuentran plasmadas en un medio formal, de igual modo, se resalta que los directivos no realizan reuniones donde se felicite a los colaboradores por su buen desempeño, lo cual hace que estos se sientan poco valorados e insatisfechos, finalmente, se

ha observado que ni los colaboradores ni los familiares están afiliados a algún seguro social.

A razón de la problemática descrita, se ha definido como **problema general**: ¿Cuál es la influencia de la calidad de vida laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022? del mismo modo se planteó los **problemas específicos**: ¿Cuál es la influencia de los factores individuales en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022? ¿Cuál es la influencia de los factores del ambiente de trabajo en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022? ¿Cuál es la influencia de los factores de trabajo y de la organización en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022? ¿Cuál es la influencia de los factores del entorno socio- laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022?

El presente estudio se justifica bajo los siguientes criterios: Desde la perspectiva **teórica** se justifica en los siguientes autores, para la variable calidad de vida laboral en el autor Ariasv(2011) y para la variable condiciones laborales en los autores García, Beltrán y Daza (2017). En tanto para la justificación **práctica**, ayudará a resolver la problemática dentro de la organización con la finalidad de mejorar la calidad de vida laboral del personal así el colaborador se sentirá mejor comprometido con su organización y mejorará su rendimiento. Desde el marco **social**, la empresa se beneficiará con los resultados que contengan la investigación de manera que se genere un mayor compromiso en el cumplimiento de los objetivos, al mismo tiempo. Por último, en cuanto a la perspectiva **metodológica** se considera a la teoría científica de Hernández, Fernández y Baptista (2014) como la base metodológica.

Asimismo, la investigación tiene como **objetivo general**: Determinar la influencia de la calidad de vida laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. **Objetivos específicos**: Describir la influencia de

los factores individuales en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. Describir la influencia de los factores del ambiente de trabajo en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. Describir la influencia de los factores de trabajo y de la organización en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. Describir la influencia de los factores del entorno socio- laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022.

Asimismo, se definió la **hipótesis general** como: Hi: Existe influencia significativa entre la calidad de vida laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. Asimismo, se definió las **hipótesis específicas**: Existe influencia significativa entre los factores individuales en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. Existe influencia significativa entre los factores del ambiente de trabajo en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. Existe influencia significativa entre los factores de trabajo y de la organización en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. Existe influencia significativa entre los factores del entorno socio- laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En lo referente al acápite de trabajo anteriores, se consideró investigaciones a partir de los tres niveles jerárquicos, iniciando por el **nivel internacional** se citó a Sinchiguano, D. (2019), en su investigación titulada: *Estrategia para el desarrollo de la calidad de vida laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de servicios financieros*. (Tesis de pregrado). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ambato, Ecuador. El objetivo fue identificar si la variable independiente repercute en el nivel de desempeño del personal, su tipo de investigación fue descriptiva, diseño no experimental, la población y muestra fue 50 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, existe presencia de correlación de tipo moderada baja, la cual es sustentada por el valor de correlación de Rho spearman (0.440) y p (0.000), por lo que se indica que el desempeño no está determinado únicamente por la calidad de vida que goza un colaborador, sino que, involucra diversas variables como son clima laboral, compensaciones, satisfacción, cultura organizacional, entre otros. En relación a la variable independiente, el estudio contrastó que existe insatisfacción de los colaboradores en cuanto al desarrollo de sus funciones, lo cual perjudica el cumplimiento de metas y el desarrollo general de la organización. A ello se suma que, gran parte del personal incumplen con su jornada laboral, esto dado que ingresan después del horario de trabajo y se retiran antes, por último, a vista de los colaboradores la institución no ofrece líneas de carrera lo cual limita su progreso.

Grisales, M. y Gallego, L. (2020), en su investigación titulada: *Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira*. (Artículo científico). Universidad Católica de Pereira Risaralda, Colombia. El objetivo que plantearon los autores fue conocer si ambas variables se relacionan, su tipo de investigación fue cuantitativo, diseño no experimental, la población y muestra fue 30 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, los conceptos que se plantean en la investigación presentan una correlación

de tipo moderada, los cuales se encuentran sujetos al valor encontrado de Rho spearman que fue 0.43 y $p= 0.00$, todo ello conllevó a establecer que las condiciones laborales repercuten en la satisfacción que alcancen los colaboradores; no obstante, está no inciden totalmente en los resultados finales. Por otro lado, en cuanto a las condiciones de trabajo el estudio reveló que del total de personas encuestadas el 53.3% se encuentran disconformes con el espacio donde desarrollar sus labores, los recursos con los que cuentan, la iluminación, ruido, etc., en tanto, el 30% de ellos mencionó que las condiciones físicas no son condicionantes en el desarrollo de sus responsabilidades.

Calvopiña, M. (2018), en su investigación titulada: *Burnout y calidad de vida laboral de los recibidores pagadores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito de Quito*. (Tesis de posgrado). Universidad Central del Ecuador. Quito, Ecuador. El objetivo fue conocer de qué manera se correlacionan las variables, su tipo de investigación fue correlacional, diseño no experimental, la población y muestra fue 100 personas, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Concluyó que, de acuerdo a los datos obtenidos por la prueba estadística Chi-cuadrado, se afirma que entre ambos conceptos existe correlación directa. De igual manera, la investigación mostró que los colaboradores no se encuentran totalmente satisfechos con el tipo de contratación a los que se encuentran sujetos, pues este no les permite gozar de un seguro integral, ni protege a su familia, así como también existe disconformidad con las prestaciones salariales, pues la carga laboral es excesiva y la jorhana laboral es agotadora.

A nivel nacional se consideró a Grados, I. (2018), en su investigación titulada: *Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins*. Lima – 2016. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. El fue establecer de qué manera las condiciones de trabajo impacta en la variable dependiente, su tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, la población fue 126 personas, la muestra 96 personas, la técnica la encuesta y el

instrumento el cuestionario. Concluyó que, la investigación presenta una correlación positiva de Rho spearman de 0.615 con un valor de $p = 0.002$, de esta forma se acepta la hipótesis general y se afirma que el éxito que obtenga los colaboradores en cuanto al cumplimiento de los objetivos está sujeto a las condiciones de trabajo que se le propicie, dentro de ellos se destaca: la disponibilidad de recursos (técnicos y materiales), la existencia de canales de comunicación abiertos, la flexibilidad de labores y autonomía para tomar decisiones. En este sentido, es clave destacar que si las CVL son deficientes los resultados que alcancen los colaboradores serán bajos y no generarán valor.

Estrada, J. y Poémape, C. (2020), en su investigación titulada: *Calidad de vida laboral y condiciones laborales de los colaboradores de la empresa Courier Service el mensajero de dios S.A.C., Lima, 2020.* (Tesis de pregrado). Universidad Privada del Norte. Lima, Perú. El objetivo que plantearon los autores fue establecer si entre ambos conceptos de estudio existe relación, su tipo de investigación fue cuantitativa, diseño no experimental, la población y muestra fue 25 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, se afirma que la CVL depende de las condiciones tanto físicas como intangibles que ofrece la organización, pues si los colaboradores experimentan una mejor vida de calidad se sentirán comprometidos con los objetivos que persigue, por lo que desempeñarán eficientemente sus funciones para verlos concretados y de esta forma se convertirán en un activo intangible valioso.

López, P. (2020), en su investigación titulada: *Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020.* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Piura, Perú. El objetivo que planteó el autor fue determinar si la calidad de vida incide en el nivel de desempeño del personal, su tipo de investigación fue correlacional, diseño no experimental, la población fue 76 trabajadores, la muestra fue 64 trabajadores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, dado a que el estadístico de Spearman tomó un valor de 0.770 y $p = 0.00$ se establece que entre los conceptos abordados

existe una correlación directa significativa. Por ende, el desempeño de los colaboradores está condicionado por las condiciones de trabajo, es decir, los trabajadores incrementan su nivel de desempeño cuándo poseen satisfacción plena a nivel interno y físico. En resumen, mientras mejor sea la CVL mejores serán los resultados (individuales como colectivos) que se alcance en un ejercicio.

A nivel local, se citó a Huamán, R. y Ríos, J. (2021), en su investigación titulada: *Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los colaboradores de la constructora inmobiliaria río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019*. (Tesis de pregrado). Universidad Peruana Unión. Tarapoto, Perú. El objetivo que plantearon los autores fue establecer de qué forma repercute la variable independiente sobre el desempeño laboral, su tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, la población y muestra 70 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, luego de haber obtenido los resultados derivados del SPSS y el coeficiente de Spearman se muestra que se obtuvo una relación entre variable CVT y el desempeño pues el valor encontrado fue 0.623 y $p < 0.05$. En tal sentido, es importante que la organización cuente con las condiciones básicas que permitan desarrollar sus tareas y actividades sin inconvenientes, por lo tanto, se hace necesario que ésta gestione con antelación el despacho de materiales, evalúe constantemente las condiciones físicas del trabajo y considere las sugerencias de mejora expuestas por los colaboradores. Por otro lado, en cuanto a la calidad de vida el 72.9% del total de colaboradores manifestó que esta es regular, lo cual se convierte en un foco a analizar por los directivos, pues se vislumbra que existen factores que se deben mejorar para conseguir competitividad interna.

Álvarez, R. y Fasanando, S. (2019), en su investigación titulada: *Condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto – 2018*. (Tesis de pregrado). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. El objetivo que plantearon los autores fue conocer si entre ambos conceptos abordados en la investigación existe

relación, su tipo de investigación fue aplicada, diseño no experimental, la población y muestra 9 personas, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyeron que, en función al coeficiente de Spearman existe relación entre ambas variables de un marco significativo, ya que, el valor resultante fue 0.712 llevando a establecer que las condiciones laborales representan un factor importante dentro del desempeño de los colaboradores, pues premeditan la satisfacción, compromiso y responsabilidad. A medida que está se gestione de manera eficiente dentro de la organización se minimizarán los niveles de ausentismo, absentismo, impuntualidad, retraso en cuanto al cumplimiento de metas y/o actividades e incentiva al desarrollo de equipos de trabajo altamente competitivos capaces de cumplir con la visión que plantea la institución.

Ibáñez, M. (2020), en su investigación titulada: *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Tarapoto, Perú. El objetivo que planteó el autor fue determinar la relación entre los conceptos que rigen el estudio, su tipo de investigación fue básica, diseño no experimental, la población y muestra fue 75 colaboradores, la técnica la encuesta y el instrumento el cuestionario. Concluyó que, viendo los resultados obtenidos del estadístico de Spearman se afirma que si hay significativa alta, esto se justifica dado a que el valor hallado fue 0.998 y el resultado de p fue < 0.05 (0.000). Por lo tanto, las CT condicionan en gran medida los resultados que obtenga el personal, así como el cumplimiento eficiente de sus labores y las actividades que se le han sido encomendadas a desarrollar en un parámetro de tiempo establecido.

En cuanto al sustento teórico de la variable **calidad de vida laboral**, se consideró como autor principal a Arias (2017) quien lo define como el estado placentero que compete el entorno físico y psicológico que experimenta un colaborador en el centro de trabajo, este no se refiere únicamente a la inexistencia de alguna enfermedad o ausencia de riesgos. Su objetivo principal es mejorar los niveles de calidad de vida, velar por la integridad de los consumidores, resguardar su salud y

generar satisfacción. De manera que el colaborador se sienta valorado por la institución y se genere lazos de confianza y compromiso sostenible en el tiempo. (p. 88-89). En tanto, para López, et al. (2021) CVL es una variable que se encuentra asociada con otros factores, que en conjunto repercuten en la satisfacción de la persona frente a su cargo. Se resume como el placer que posee un trabajador en el desarrollo de sus funciones, este a su vez engloba a las características tangibles, recursos y atributos que favorecen el desempeño, promueven seguridad e higiene laboral y generan oportunidades de crecimiento. (p. 317)

Así mismo Arias (2017), menciona que día a día uno como persona se preocupa en mejorar su calidad de vida para que de esa manera se sientan conformes ya que todos consumimos productos o si bien es cierto trabajamos para alguna organización u institución, así mismo es muy importante analizar a las empresa para que se puedan lograr sus objetivos y metas, la calidad de vida es el bien común para poder facilitar los productos de manera satisfactoria a lo que una persona pueda acceder. Por consiguiente, existen diversas clases de calidad de vida laboral de las cuales son: salud, alimentación, diversión y trabajo, estas características deben ser muy bien aplicadas dentro de la empresa hacia las personas que lo requieran.

De igual modo, Arias (2017), postula que las definiciones de CVL convergen en tres grupos definidos, la primera se refiere a las conceptualizaciones básicas. Tiene como punto de inicio la valoración del colaborador respecto a sus tareas, considerando los siguientes indicadores: entorno laboral, instalaciones físicas de la entidad, satisfacción en el puesto de trabajo, relaciones internas, experiencia acumulada, compromiso, crecimiento personal y vida familiar. Conceptualizaciones referidas a la entidad. Hace referencia al conglomerado de indicadores vinculados con los procedimientos y metodologías que incentivan el cambio y versatilidad organizacional, el cual impacta directamente en el colaborador dando inicio a la efectividad en sus funciones, cooperación entre compañeros, participación continua dentro de la resolución de conflictos y la

autonomía para tomar decisiones en situaciones complejas. Conceptualizaciones en relación al entorno. Esta se caracteriza por la satisfacción que posee el colaborador en el desarrollo de sus responsabilidades, a su vez, engloba las modalidades de trabajo y determina la gestión del talento humano. Cabe destacar que esta última conceptualización coloca al colaborador en el centro de la organización considerándolo como el punto de partida para desplegar estrategias de competitividad. (p. 90-91).

Así mismo Arias (2017), menciona que la calidad de vida laboral es mejorar las habilidades de cada trabajador con el fin de mejorar la ventas, utilizando estrategias satisfactorias. Si bien es cierto la empresa se debe preocupar por dar la motivación al personal, mejorar el ambiente laboral, debe existir reconocimientos por el trabajo que brinda, para así generar mejores resultados hacia la empresa, de esa manera se pueda equilibrar la vida personal de cada colaborador.

Por consiguiente, quiere decir Arias (2017) mencionan que, es importante la calidad de vida porque ayuda a mejorar el clima laboral, las empresas tienen que utilizar estrategias para el personal así cumplan con las funciones y responsabilidad que tiene dentro y fuera de la organización, por ello los líderes de las organizaciones tienen que supervisar al personal de todas las áreas para así tener presente los problemas que tienen los trabajadores de tal manera las organizaciones tienen que enfocarse en el personal para brindar un buen servicio a los clientes.

Para Donawa (2018) el propósito que persigue la CVL, es incentivar y motivar a los colaboradores, generando mayores oportunidades, mejorando las capacidades de los mismos. En consideración a lo expuesto, Álvarez y Rasero (2015) plantean que la CVL se focaliza en dos vectores: el primero que está relacionado con el factor afectivo. Son los sentimientos que se producen en el interior del individuo como respuesta a la relación que existe con la empresa que lo emplea, su experiencia diaria y sus intenciones (sentimiento de apego, estados de ánimo, conducta y comportamientos) y el segundo está referido al ámbito cognitivo que

se orienta a la razón (percepciones, valoración propia, evaluación sobre satisfacción, plan de vida, entre otros). (p. 66)

Así mismo Donawa (2018), hace mención que las empresas conllevan una gran responsabilidad de poder aceptar una mejor calidad de vida laboral no tan solo a los clientes sino también al personal, a los proveedores, respetando de donde sean provenientes, para evitar conflictos, y así mostrarse de manera segura y confiable para que los clientes puedan llegar a comprometerse con la empresa, mejorando las ganancias y su calidad de productos, y así se beneficien ambos sin necesidad de explotar y poder generar metas positivas.



Figura 1: Objetivo de la calidad de vida laboral

Fuente: En base a Donawa (2018)

En relación a la importancia de la calidad de vida laboral, Gómez, et al. (2019) manifiestan que está ligada con el entorno laboral y el clima organizacional que se experimenta en ella. Los directivos tienen la función de dirigir la organización y gestionar el talento humano, por ende, asumen la responsabilidad de conocer el entorno que envuelve a sus colaboradores principalmente los factores vinculados con el clima y la productividad que predominan en la entidad. De esta forma será más sencillo desarrollar planes de capacitación, proponer líneas de carrera,

mejorar el plan motivacional y retener a los colaboradores más competitivos. (p. 39).

Seguidamente Gómez, et al. (2019), hace mención que existen pasos, las cuales son: los sueldos justos, ya que motiva a que las personas se esmeren día a día hasta conseguir las metas que la empresa los encomiende, también las condiciones de seguridad necesarias para que no existan algún riesgo laboral ni puedan tener algún accidente, capacitando e informando de manera adecuada, también que es bueno adquirir nuevas competencias para que los trabajadores no sean limitadas a hacer siempre lo que saben sino a aprender nuevas estrategias para generar mejor vida laboral, por ello también es bueno rotar al personal para que aprendan y puedan experimentar nuevas capacidades y así poder mejorar los beneficios hacia las empresas, de esa manera tengan más personas preparadas y motivadas y así se incremente los conocimientos adecuados y benefactora.

Así mismo Gómez, et al. (2019), se basa en analizar el bienestar de cada personal, el objetivo es seguir mejorando el rendimiento de cada empresa, por ello es necesario tener en cuenta las recomendaciones las cuales son: flexibilidad en el trabajo, a lo que hace referencia los horarios que se adapte al personal, para que de esa manera se puedan comprometer con la entidad, también el reconocimiento es lo que la empresa premia al momento de que cada colaborador llegue a meta trazada por la institución, y por último el entorno físico adecuado, donde da a entrever que las empresas no ponen interés si el trabajador está motivado a generar crecimientos para la empresa.

Por ello Gómez, et al. (2019), hace referencia que todo trabajador debe tener respecto a lo que la empresa le propone como meta, referente a sus actividades a realizarse en el ambiente laboral; es por ello que buscan que los empleados estén satisfechos y de manera cómoda, buscando estrategias e incentivos para poder realizar algún tipo de venta.

Aunado a ello los autores Castañeda, et al. (2017) hacen mención que, la CVL ha tenido gran relevancia dentro del entorno de las empresas, debido a que permite

ver la calidad de vida en la que se encuentran los colaboradores frente a las actividades que vienen desarrollando de acuerdo a su función que realizan; por lo tanto las organizaciones tienden a estar en constantes evaluaciones para demostrar si el colaborador se encuentra conforme con las labores otorgadas por la dicha organización, de esta manera sea más eficiente a la hora de desarrollar cada una de sus funciones que permitan cumplir las metas trazadas por la organización.

Asimismo, quiere decir Castañeda, et al. (2017) indican que, la calidad de vida laboral son elementos de bienestar, de tal manera pretenden constituirse por acciones, por ello las empresas tienen que utilizar estrategias para tener un clima laboral bueno así las empresas mejoran y se desarrollan en el negocio empresarial. Así mismo Castañeda, et al. (2017), hace referencia que para poder mejorar la calidad de vida laboral de un personal se debe dar descanso mejor dicho compensarlos, brindándoles atención, para que de esa manera puedan cumplir con la metas y objetivos que la empresa requiera, si bien es cierto hay pocas empresas que comprenden lo que cada trabajador pasa en su vida diario por ello a veces la empresa pierde su eficiencia en cuestión de mejorar la calidad de servicio.

Por su parte, Cruz (2018) menciona que la importancia de la CVL descansa en que los puestos de trabajo son medio que entrelazan a las empresas con las personas. Hoy en día se considera al recurso humano como uno de los elementos más valiosos que integran la organización, pues estos hacen posible que la compañía permanezca en el mercado, mejore su posicionamiento, genere valor a la sociedad, obtenga ganancias y cumpla con sus propósitos. Por lo tanto, el vínculo laboral beneficia ambas partes (empresa- empleado) pues no solo representa un medio de conseguir solvencia, sino que permite satisfacer necesidades reales. Es justamente allí donde nace la relevancia que posee la CVL, ya que las empresas en conjunto con los colaboradores experimentan beneficios bilaterales. El precepto elemental es que el personal sea visto como un elemento que promueve el

desarrollo de la institución y no como un recurso que puede ser usado a su conveniencia y posteriormente desechado. (p. 62)

Por consiguiente, quiere decir Cruz (2018) refieren que, todas las organizaciones actúan de acuerdo a las normas y leyes que son planteadas desde un inicio, depende de ello se establecerán las funciones para el colaborador, por ellos en las empresas la cultura organizacional son normas, valores y hábitos que posee el personal dentro de las organizaciones y representa de ella su comportamiento.

Asimismo, Perilla y Gómez (2017) hacen referencia que, la calidad de vida de los colaboradores tiene un gran impacto dentro de las organizaciones, por el cual las grandes empresas han tenido que mantener un buen trato hacia el colaborador, evaluando el nivel de bienestar en la que se encuentran, con el fin de que se sientan satisfechos al momento de ejecutar sus tareas y, así demostrar su rendimiento con motivación. Y así se sientan respaldados y de este modo poder ver reflejado el trabajo continuo y eficiente que permitan cumplir las metas tomadas por la organización.

Por consiguiente, quiere decir Perilla y Gómez (2017) mencionan que, la calidad de vida laboral es todo que posee los trabajadores dentro y fuera de las organizaciones y se diferencia en sus formas de describir las experiencias de los trabajadores, por ello los líderes supervisan a todos los trabajadores para obtener satisfacción laboral así las empresas brinden servicio bueno a los clientes o consumidores y sean competitivos en el mercado empresarial.

Así mismo Perilla y Gómez (2017). Es visto que la calidad de vida laboral va de la mano con las condiciones de cada trabajo, ya que la calidad de vida laboral hace referencia a que todo trabajador este satisfecho o mantenga el bienestar dentro de la empresa para así obtener un mejor desempeño de sus tareas, si bien es cierto la calidad de vida laboral no necesariamente es benefactora para el trabajador sino que también lo es para la empresa, pues la calidad de vida laboral de los

trabajadores influye en cualquier propósito de la institución, ya que el desarrollo y calidad de los productos van reflejados por el interés común.

En cuanto a los factores relacionados con la calidad de vida laboral, Castañeda, et al. (2017) destacan las siguientes: a. Características inherentes al cargo. Dentro de ella se integran los siguientes indicadores: autonomía laboral para tomar decisiones, versatilidad en las funciones, capacidad prospectiva, recursos disponibles, líneas de comunicación para expresar ideas o recomendaciones, posibilidad para resolver problemas en situaciones complejas, supervisión y conocimiento. b. Prácticas de rendimiento elevado. Se contempla los siguientes factores: trabajo colaborativo, desarrollo de equipos altamente capacitados, comités de evaluación de clima laboral, capacitaciones, sistema de compensaciones y líneas de carrera. c. Factores que repercuten en el entorno laboral del colaborador. Los más resaltantes son: relacionamiento con los pares y superiores, higiene laboral, cultura organizacional, políticas y normas empresariales, ofertas laborales y factores socioeconómicos. (p. 3). Asimismo, Perilla y Gómez (2017) señalan que los factores asociados al bienestar en el puesto de trabajo son: valores y principios que se enmarcan dentro del respeto a la moral y dignidad de la persona, comportamientos de autocontrol, capacidad de resiliencia, responsabilidad, reconocimiento del esfuerzo, compensaciones justas acorde con las exigencias del cargo, cultura, seguridad, respeto por la vida familiar, confianza y grado de relacionamiento. (p. 99).

Por en Castañeda, et al. (2017), hace referencia que la calidad de vida laboral baja en rendimiento si el trabajador no se siente satisfecho ya que muchas veces el mismo ambiente laboral genera estrés provocando enfermedades, así mismo existe los planes de beneficio, que hace referencia para que los empleados tengan esos planes y les ayude a estar más motivados y a comprometerse y poder desempeñarse de la mejor manera.

De acuerdo al punto de vista que mantienen Jiménez, et al. (2020), ha sido de gran significancia dentro de las actividades propuestas por las empresas, es por

ello que los altos directivos han tenido la obligación de mantener supervisados a cada uno de los trabajadores que forma parte de la institución, para medir el índice de satisfacción de cada trabajador y poder llevar a cabo capacitaciones que permitan llegar hacia el trabajador y otorgar un mejor beneficio que involucre tanto a él como a la propia organización. Asimismo, para cada trabajador la calidad de vida es fundamental, de la cual por medio de este se desarrollan diversas funciones que se requiera realiza.

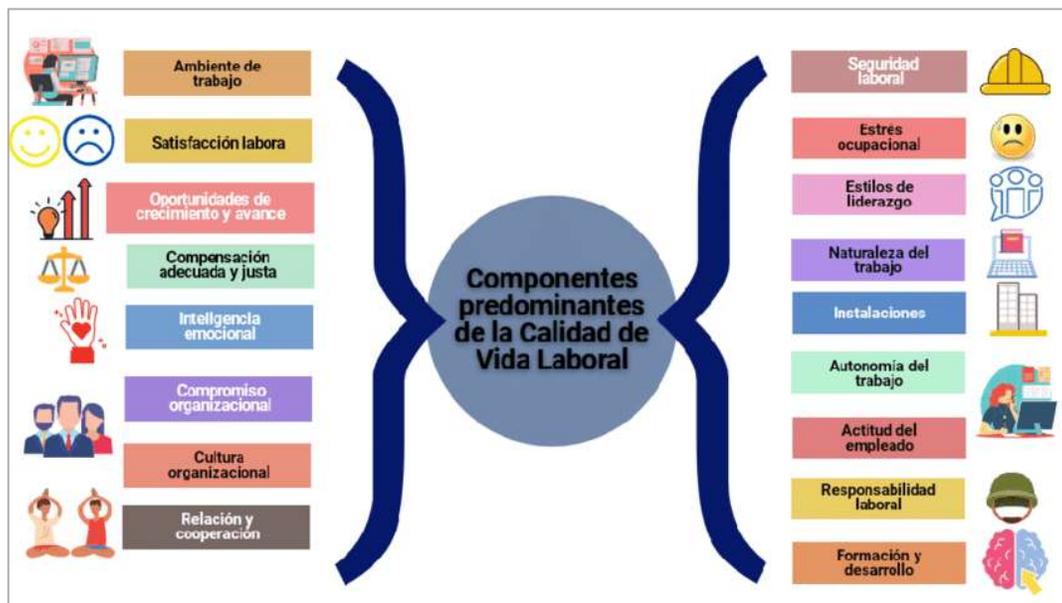


Figura 2: Factores relacionados con la calidad de vida laboral

Fuente: En base a Castañeda, et al. (2017)

En una investigación realizada por Suescún, Sarmiento y Lugo (2016) se indica que las 10 escalas utilizadas con mayor continuidad en las investigaciones de CVL son: seguridad e higiene en el entorno laboral, oportunidad de crecimiento profesional, autonomía para tomar decisiones, compensaciones justas, relaciones entre compañeros y demás miembros de la organización (jefes, usuarios y/o clientes), costo de oportunidad de pertenecer o abandonar la institución, satisfacción individual y familiar, líneas de comunicación en el medio, satisfacción con el cargo y recompensas percibidas. (p. 15)

Desde su análisis, Jiménez, et al. (2020) plantean que para entender a cabalidad la variable es necesario en primer lugar comprender cómo se organizan las características del trabajo: 1. Control. Hace referencia a la autonomía que posee el colaborador para tomar decisiones con libertad en momentos específicos, considerando su puesto y ubicación dentro de la jerarquía organizacional. 2. Conocimientos. Descansa en la concepción de que el trabajador debe generar valor a la organización por medio de sus conocimientos, experiencias y habilidades. 3. Objetivos derivados del exterior. Significa cómo el personal responde a las exigencias que demanda el mercado, así como su capacidad para hacer frente a los desafíos, a la carga laboral y a la presión. 4. Volatilidad. Es la capacidad que posee el recurso humano para adaptarse al cambio y las modificaciones que se podían dar a causa de las variaciones en las tendencias del mercado, desarrollo de la tecnología y la globalización. 5. Certeza. Se circunscribe en la claridad de los objetivos, de igual manera, engloba la certeza en las funciones y el feedback. 6. Relaciones. El comportamiento que muestre el colaborador debe estar sujeto a la cultura, normas de convivencia y principios que rigen la institución, de manera que se pueda desarrollar un entorno favorable que incite a las relaciones duraderas. 7. Compensación. Es la retribución de carácter económico que una persona recibe a causa de sus labores, a ello se le suma, los bonos, viáticos, entre otros. En este punto es clave destacar que el pago que se realiza al colaborador por sus servicios debe estar en función a la compensación que ofrece el mercado o sobre esta. 8. Higiene y seguridad. Se refiere a eliminar o prevenir los peligros que el empleado pueda sufrir en la realización de sus labores, de manera que se vele por su seguridad e integridad. 9. y 10. Valoración. En este último se destaca los siguientes aspectos: el trato que brinda el superior al subordinado y su preocupación por su bienestar y familia. (p. 464)

Por otro lado, Zavala y Córdova (2015) manifiestan que los conocimientos adquiridos y las líneas de carrera, son uno de los aspectos relevantes dentro de la CVL, por ello se considera que tales factores forman parte del proceso de

valoración del talento humano, permiten fortalecer su dignidad, compensar su esfuerzo y promover su estabilidad. Cabe destacar que existe la necesidad de que al personal se le informe sobre su nivel de desempeño alcanzado y las prácticas que se podrían mejorar, con el propósito de conseguir mejores resultados. Por otro lado, una de las maneras de medir la CVL es a través del comportamiento y la actitud de los colaboradores para con su puesto de trabajo, pues éstas determinan en gran medida sus resultados finales. (p. 84)

De igual modo, Adanaqué, Reynoso y Contreras (2020) identificaron que la CVL representa un determinante dentro de la organización, puesto que coadyuva a reducir el índice de ausentismo y nivel rotación, lo cual hace posible que se eviten perjuicios. A ello se suma que los colaboradores comprometidos e identificados con la institución no necesitan de la supervisión constante, dado a que poseen un alto nivel de autonomía en sus funciones, conocen a profundidad su labor y son conscientes de la importancia que genera su actuar dentro del cumplimiento de metas de la institución. En tal sentido, el trabajador tiende a integrar sus metas personales con los propósitos de la empresa, lo que hace que se muestren receptivos para aprovechar las oportunidades y trabajar en base a metas. (p. 60). Bajo esa línea, Cedeño (2021) puntualiza que la CVL se incorporan al personal por medio del empleo con las siguientes necesidades: seguridad, satisfacción personal, sentimiento de apego con los objetivos, respeto a las normas y lineamientos, pasión por el servicio y compromiso con las actividades a desarrollar. (p. 2)

La CVL, según Salas, et al. (2021) está asociado con los siguientes indicadores empresariales: 1. Bienestar en el trabajo. Representa la unión de elementos abstractos y psicológicos de la fuerza laboral para hacer frente al contexto laboral por medio de comportamientos positivos y respuestas inteligentes. 2. Satisfacción con el cargo. Son sentimientos de carácter positivo que posee el personal en función a los deberes y responsabilidades que realizan en sintonía con la dinámica empresarial. 3. Compromiso. Es el sentimiento que muestra un colaborador para

con la institución que lo emplea, este se evidencia cuándo es autónomo en sus funciones y no necesita de la supervisión del jefe inmediato para hacer bien las cosas. Un colaborador comprometido representado activo valioso para la institución y aporta un know-how nutritivo que hace posible conseguir en menor tiempo los objetivos. 4. Dignidad y humanización en el puesto. Tiene como finalidad orientar al recurso humano hacia el respeto de las normas de convivencia y principios, con la finalidad de desarrollar las funciones con ética, transparencia y respeto hacia las costumbres de los demás. (p. 211- 212)

Las dimensiones de la presente variable según el autor Arias (2017) son: Dimensión uno: **Factores individuales.** Están vinculados con la satisfacción de los requerimientos a través del trabajo que permita el desarrollo del colaborador. (p. 113). Cuyos indicadores son: Equilibrio trabajo-familia. Es el nivel en el que la tarea desempeñada, las demandas y las compensaciones están asociadas con los requerimientos personales, roles desempeñados y con la presión que emana el ámbito familiar. Satisfacción con el trabajo. Conjunto de sentimientos benignos y placenteros que se derivan del cumplimiento de las responsabilidades de un cargo en específico. Desarrollo laboral y profesional. Es considerado como el principal factor que antecede el movimiento de la fuerza laboral para desarrollar una acción y hace posible el cumplimiento de objetivos.

Dimensión dos: **Factores del ambiente de trabajo.** Hace referencia a aquellas condiciones o factores que pueda desencadenar un conjunto de peligros o riesgos que pongan en riesgo el bienestar físico y cognitivo del colaborador. (p. 114). Cuyos indicadores son: Condiciones y ambiente de trabajo. Es el ambiente en el cual el trabajador desarrollar sus funciones involucra factores tanto técnicos como organizacionales. Es en resumen el medio en el que el colaborador desempeña sus actividades. Seguridad y salud en el trabajo. Apreciación del colaborador acerca de cómo la organización diseña e implementa técnicas dirigidas a prevenir y proteger al colaborador frente a un riesgo o peligro que perjudique su salud o integridad.

Dimensión tres: **Factores de trabajo y de la organización.** Están vinculados con la entidad, los roles a desempeñar y el desarrollo de funciones que coadyuvan a la calidad de vida en la institución. (p. 115). Cuyos indicadores son: Contenido y significado del trabajo. Es la apreciación de desarrollar una labor desafiante, con significado propio donde el empleado desarrolle sus potencialidades, habilidades, destrezas y tengan la libertad de tomar decisiones. Retribución económica. Es la perspectiva que posee el personal de recibir una contraprestación dineraria a cambio de sus servicios. Autonomía y control del trabajo. Es la responsabilidad que asume una persona para desempeñar sus funciones de manera independiente sin la necesidad de una supervisión controlada. Estabilidad laboral. Es la certeza que tiene el colaborador de seguir prestando sus servicios a la entidad y conservar un vínculo laboral. Son las intervenciones que desarrollan los miembros de la organización para emitir sus opiniones, juicios y recomendaciones para dar una problemática en particular.

Dimensión cuatro: **Factores del entorno socio- laboral.** Están orientadas a satisfacer los requerimientos del personal dentro del ámbito social y de relacionamiento, los cuales involucran la satisfacción plena de las necesidades básicas y de autorrealización. (p. 117). Cuyos indicadores son: Relaciones interpersonales. Es el derecho que asume el colaborador de poder expresar libremente sus opiniones y sugerencias ante sus jefes, pares y personas relacionadas con la entidad (usuario y/o cliente). Retroalimentación. Es una herramienta que se utiliza dentro de las organizaciones para dar a conocer a los colaboradores información valiosa acerca de su desempeño y las áreas que debe mejorar. Apoyo organizacional. Es el respaldo que reciben los equipos de trabajo por parte de los supervisores, directivos o de sus compañeros de trabajo. Reconocimiento. Se basa en premiar y retribuir a su fuerza laboral por su buen desempeño. Involucra el desarrollo de actividades destinadas a felicitar públicamente y agradecer a los colaboradores por su esfuerzo y dedicación para conseguir los objetivos trazados.

En relación a la variable **condiciones laborales**, se citó como autores principales a García, Beltrán y Daza (2011) quienes lo definen como la agrupación de factores que repercuten sobre el desempeño del colaborador condicionando su nivel de aportación al cumplimiento de los objetivos organizacionales y desencadenando un conjunto de impactos positivos o negativos tanto para el colaborador como para la institución. (p. 333). Las condiciones laborales están referidas a las circunstancias tangibles en la que la persona desarrolla sus funciones dentro de la organización. Es, en resumen, el entorno que envuelve al colaborador a la hora de efectuar sus tareas y responsabilidades. (Bedoya y Torres, 2019, p. 10)

Según Uribe (2016) las condiciones de trabajo impactan directamente a los colaboradores; éstas pueden ser organizadas a partir de cinco jerarquías, las cuales se describen a continuación: 1. Tecnología. Contemplan los siguientes criterios: normas técnicas, globalización, procesos operacionales, instrumentos utilizados, equipos disponibles en la institución, recursos humanos y materiales, etc. 2. Colectivo. Incorpora las diferentes realidades que se encuentran sujetas al trabajo, las cuales nacen a partir de las interrelaciones entre los miembros de la organización. Dichos intercambios involucran las opiniones de los pares, subalternos y superiores. 3. Financiera. Constituye los entornos laborales vinculados con las políticas de compensación y los beneficios dinerarios que se obtienen a partir del desarrollo de una labor y del vínculo vigente con una institución. 4. Empresarial. Delimita las responsabilidades que una persona posee en cuanto al desarrollo de sus actividades; en esta se especifica su rol, participación, nivel de autonomía, responsabilidad, posición jerarquía etc. Dentro de esta categoría también influye la visión, objetivos, políticas y normas. 5. Personal. Adjunta las condiciones de carácter personal que las firmas empresariales necesitan de los individuos para que estos sean altamente productivos y eficientes en su labor. (p. 58).

Según Uribe (2016), hace mención que las condiciones laborales se basan en los beneficios que la empresa brinda a cada trabajador para que de esa manera

existan relaciones laborales dentro de las empresas, así mismo existen condiciones de trabajo que pueden ser físicas donde la empresa busca tener el contacto con el trabajador para llegar a un acuerdo necesario y puedan tener beneficios ambas partes.

Para Torres (2020) hace mención, las condiciones laborales han tenido gran relevancia en el ambiente laboral debido a que permite evaluar la situación en la que se encuentra el colaborador, teniendo en cuenta si se encuentra en condiciones de demostrar sus habilidades en cuanto al desarrollo de sus objetivos planteados, asimismo conocer el nivel de eficiencia que demuestra en las actividades que se realiza; por lo tanto el colaborador debe mantener un estándar de calidad que beneficie a la organización, posterior a ello tener en cuenta factores que influyen el desarrollo de las tareas, como también la influencia en el tiempo de actividad que laboran todos los colaboradores para brindar un mayor resultado a la organización. Así mismo Torres (2020), mencionan que las condiciones de trabajo son los servicios mejorados que todo trabajador debe mantener, para que de esa manera un producto se vea diferenciada de la competencia y pueda generar una utilidad en beneficio de cada empresa.

Asimismo, quiere decir Torres (2020) menciona que, las condiciones laborables es un factor importante en las organizaciones que ayuda a realizar estrategias a los líderes para tener un clima laboral positivo en las organizaciones, las empresas tienen que buscar formas para que el trabajador pueda cumplir con las funciones y responsabilidades que tienen la organización, por ello los líderes tienen que conocer los problemas que tienen cada trabajador en su área de trabajo mediante de ello las empresas son competitivos y se desarrollan en el mundo del negocio empresarial.

De tal manera Torres (2020), hace referencia que la condición de trabajo es muy necesario dentro de un centro laboral, para que de esa manera se pueda desarrollar una actividad con éxito, ya que cualquier trabajador busca estar

cómodo en cuanto a su ambiente laboral para su mayor concentración, como por ejemplo si trabaja en oficina cualquier ruido hará que se desconcentre y no genere ingresos a la empresa.

Según los siguientes autores Orcasita y Ovalle (2019), hacen referencia que, la condición laboral se da en base a las actividades que ejecutan las organizaciones por medio de los colaboradores, ya que se condiciona la labor que realiza de acuerdo a sus funciones que viene ejerciendo dentro del desarrollo de sus tareas efectuadas; asimismo, el colaborador debe demostrar eficiencia en las funciones, de modo que la organización pueda tener resultados favorables. Por lo tanto, para evaluar el trabajo realizado por los colaboradores se considera hacer uso de condiciones para incentivar al desarrollo de sus capacidades y habilidades durante la realización de las actividades tomadas por la organización, para el logro de los objetivos estipulados.

De acuerdo con el Stete (2021) se conoce como CL a las características que rodea el entorno laboral, así como los riesgos que se pueda presentar en torno a la seguridad ocupacional del colaborador, entre los que se destaca: los atributos generales de los específicos, mobiliario, establecimiento físico, maquinarias, recursos tangibles, humanos, entre otros. De igual modo, se tiene en consideración el performance de los agentes abstractos y químicos que rodea el ambiente de trabajo y las consecuencias negativas que puede generar a largo plazo su utilización. Por otro lado, el autor resalta que los ruidos, la exposición a altas o bajas temperaturas, ventilación y luminosidad, son las que repercutan con frecuencia en la calidad de trabajo. (p. 9586).

De acuerdo a lo mencionado por Orcasita y Ovalle (2019), las empresas hoy en día han tomado la iniciativa de mejorar su calidad de trabajo, ejerciendo capacitaciones e incentivos que permitan darle ese ánimo al colaborador para realizar un trabajo efectivo; es por ello que se vieron obligados a implementar estrategias que permitan que el colaborador se sienta en las condiciones de mantener un trabajo basado en el buen trato por parte del organismos, de esta manera poder demostrar todas sus habilidades de trabajo y brindar un resultado

que influya en el crecimiento óptimo de la organización. También se toma en cuenta el trabajo en equipo para demostrar la eficiencia y las condiciones de mejora en cuanto al desarrollo de sus actividades.

Así mismo Orcasita y Ovalle (2019), menciona que hoy en día las empresas se enfocan en tener un ambiente laboral con las mejores condiciones, dentro de las cuales es la iluminación ya que es un factor muy importante para tener la comunidad adecuada, por otro lado, la tecnología se basa en como una empresa debe estar al día para tener el control de cada producto que ingresa y sale.

que las condiciones de trabajo deben ser concebidas como una prioridad, que se apoyan en los servicios de las personas para desarrollar sus actividades y cumplir con sus objetivos. En tal sentido, la firma empresarial tiene el deber de regirse al cumplimiento de las normativas y lineamientos legales establecidos por el gobierno de su jurisdicción y trabajar en base a normas proporcionadas por las instituciones internacionales que se asumen la responsabilidad de vigilar y custodiar el cumplimiento de los derechos y se convierta en un atractivo del mercado laboral y mantenga una buena imagen dentro de la sociedad económica. (p. 118)

Por consiguientes Cagua, Carvajal y Hernández (2017) hacen hincapié que, las condiciones laborales hace referencia a como el trabajador se desenvuelve en el desarrollo de sus actividades dadas por la organización; es por ello que el colaborador mantiene un estatus orientado a obtener buenos resultados en favor de la organización; asimismo el organismo debe de velar por el buen recaudo de cada uno de los empleados que conforma la entidad; por el cual las condiciones laborales abarca todas las cuestiones dadas con el horario de desarrollo de las actividades, los descansos que se seden a cada trabajador, como también las horas extras que desarrollan los propios empleados.

También Cagua, Carvajal y Hernández (2017) hace mención que la condición laboral se refiere a que la empresa brinda las vacaciones, que son máximo 15 días por consideración, por otro lado, están los aguinaldos que se basa en pagar la mitad del sueldo, seguidamente esta las jornadas de trabajo en cual se basa en el

tema del horario, también está los tiempos extras, haciendo referencia que si pasa de tu horario laboral se debe cobrar por cada hora transcurrido, así mismo está la prima de antigüedad, que se trata de los derechos de cada trabajadores, pueden ser vales, su fondo de ahorros, etc., y por último el despido que se trata de que si la empresa los despide de manera injustificada los trabajadores tienen derecho a una indemnización, aún más si es un trabajador antiguo.

En cuanto a la importancia de las condiciones laborales, Torres (2020) indica que desempeña un papel relevante no solo porque contribuye a la competitividad del personal, sino que se aumenta el índice de satisfacción, niveles de desempeño y compromiso; generando de esta forma maximizar los resultados en un período establecido, cumplir con los objetivos dispuestos y optimizar los recursos disponibles de la entidad. Por lo descrito, cada integrante de la organización tiene el pleno derecho de velar y exigir el respeto de las disposiciones legales que le permitan desenvolverse en un entorno laboral seguro donde se vele por su bienestar físico y psicológico. (p. 356). Desde otra perspectiva, los autores Orcasita y Ovalle (2019) sostienen que las CT impacta de manera directa en la productividad organizacional. En este sentido, la empresa se responsabiliza por brindar condiciones laborales adecuadas donde el colaborador pueda desarrollar sin inconvenientes sus actividades encargadas, de esta forma, generar condiciones óptimas de trabajo que persigue a la organización dado a los efectos colaterales que esté genera en los resultados finales. (p. 84). Dentro de ellos también se tiene en cuenta las condiciones de seguridad para prevenir algún tipo de accidente hacia los trabajadores dentro de su centro laboral.

Los factores que condicionan el rendimiento laboral e impactan de manera buena o mal en el trabajo, según Cacua, Carvajal y Hernández (2017) son: 1. Externos. Son aquellos factores que se encuentran fuera de la organización, supeditan el escenario de trabajo y el entorno sobre el cual se desempeñan las funciones; está a su vez se encuentra sujeto bajo las siguientes características: Ambientales, están relacionados con los atributos de los espacios físicos, las instalaciones

ambientales y los elementos que integran el entorno laboral. Recursos y responsabilidades, están conformados por indicadores específicos que delimitan las funciones a desempeñar y promueven la optimización de los recursos. 2. Internos. Están referidos a las condiciones propias que posee cada colaborador para desarrollarse dentro de un sistema laboral competitivo los cuales incorporan el conjunto de habilidades, competencias, destrezas, conocimientos y preparación. A su vez engloba el liderazgo, adaptabilidad al cambio, deseo de superación, autoconfianza, autonomía y capacidad para mejorar. (p. 102-103)

Desde otro ángulo, López (2016) habla de dos factores que inciden directamente en las condiciones laborales, el primero está asociado al factor higiénico que contempla los siguientes indicadores: las instalaciones de la organización, ambiente laboral, prestaciones salariales, compensaciones sociales, políticas y normativas de la institución, tipo de liderazgo, cultura organizacional, relaciones entre los altos mandos y los subordinados, normativas internas, oportunidades de desarrollo profesional (línea de carrera), relación entre pares, líneas de comunicación, nivel jerárquico, supervisión, entre otros. El segundo está relacionado con el factor motivacional que incorpora el perfil del cargo y las funciones interrelacionadas con las cuales producen satisfacción y generan alto índices de productividad. (p. 35)



Figura 3: Factores motivacionales e higiénicos

Fuente: En base a López (2016)

Los factores ambientales, acorde con Luengo y Montoya (2020) son también determinantes dentro de las condiciones de trabajo, los mismos que se encuentran delimitados por la ubicación de las oficinas, el ruido del exterior, la iluminación y la seguridad, los cuales son parte de la responsabilidad de la organización como medida para promover el compromiso organizacional y aumentar las condiciones que hagan posible la mejora del desempeño de los colaboradores. Esto dado a que cuando existen buenas condiciones dentro del entorno laboral el personal se compromete con los objetivos de la organización, se vuelve más productivo se siente satisfecho, está motivado y sirve de ejemplo para los demás colaboradores. (p. 71)

En lo referido a las condiciones ambientales, Suárez, et al. (2020) puntualizan que son las características tangibles en las que el colaborador desarrolla sus labores, siendo las más resaltantes: Iluminación. Hace referencia a los recursos que se instalan en la organización para ofrecer un ambiente apropiado (luminoso) en la que se facilite el desarrollo de las funciones a los colaboradores. Hoy en día la luminosidad ha sido ampliamente estudiada, pues es un causal que repercute en el cansancio que experimenta una persona en su puesto de trabajo. Ruidos. Son emisiones generadas por el exterior, en situaciones, provocan alteración y tensión en las personas. El ruido posee dos características: la frecuencia. Son el número de vibraciones que se emiten por segundo y la intensidad (fuerza). Temperatura. Es deber de la compañía instalar termómetros dentro de las oficinas para comprobar que el ambiente sea fresco y no genere situaciones adversas que propicien la distracción. (p. 109)

Por otro lado, Ramirez (2019) afirma que desde la perspectiva laboral las empresas son vistas por las personas como una oportunidad de crecimiento profesional, por lo tanto, se aduce que estas deben estar ligadas con compensaciones justas, trabajos dignos que brinden las condiciones adecuadas,

generen seguridad y protejan la integridad tanto del colaborador como la de su familia . Las organizaciones en la actualidad se caracterizan por ser versátiles, por ende, el personal tiene la libertad de emitir su opinión. (p. 297). No obstante, Rodríguez, García y Ortíz (2020) indican que en el mercado laboral existe una sobreoferta de recurso humano lo que hace que ciertas empresas que no se esfuercen por ofrecer condiciones mínimas de trabajo, promuevan seguridad y protejan a los colaboradores, lo cual en ocasiones genera el descenso de las personas y produce la ineficiencia en las labores desarrolladas. Cabe destacar que pese a la normativa existente en el mercado laboral muchas empresas la evaden, esto dado a la alta tasa de informalidad y la inexistencia mecanismos que ayude a controlar la actividad empresarial. (p. 1).

Por su parte, Valencia, Pereira y Rodríguez, (2019) sostienen que alrededor del mundo gran parte de la fuerza laboral desarrollan sus funciones bajo condiciones de trabajo paupérrimas e inseguras, provocando que alrededor de 2000000 de personas mueran anualmente a causa de alguna enfermedad contraída por labor o algún tipo de lesión. Tanto las pérdidas humanas como materiales pueden ser reducidas si las organizaciones adoptan una medida permanente de monitoreo sobre los procesos que ejecutan los colaboradores, de manera que se reduzca notoriamente la tasa de mortalidad, se genere mejores condiciones ambientales y se prioricen el cumplimiento de los Derechos Humanos. (p. 88). Además, tomando como referencia el estudio de Mallma, et al. (2013) se afirma que las CT Se ven afectada por un conjunto de cambios como son: la presión, la carga laboral, los horarios extendidos de trabajo, la falta de recursos, la monotonía, el desgaste cognitivo, etc. Por otro lado, los autores resaltan que los horarios corridos sin descanso, los años de servicio y la alta exigencia para cumplir las metas fijadas se consideran factores que alteran la salud física y mental de las personas. (p. 108)

Las dimensiones de la presente variable según los autores García, Beltrán y Daza (2011) son:

Dimensión uno: **Condiciones individuales.** Son aquellas características que son inherentes a la persona y las diferencian de las demás, es decir, las hacen único. No obstante, algunas entidades establecen indicadores o estereotipos que pretenden homogeneizar al colaborador según sus necesidades y demandas, irrumpiendo su esencia y desafiando a los resultados finales. (p. 333). Cuyos indicadores son: Edad. Es el tiempo que ha transcurrido desde su nacimiento, por lo general su valoración es cuantitativa. Relación de pareja. Son las relaciones que existen entre los miembros que integran una determinada entidad y también aquellos que coexisten en el seno familiar. Personalidad. Es la serie de atributos y cualidades que permiten a la persona diferenciarse de las demás.

Otro indicador es el nivel de motivación. La motivación es entendida como el motor propulsor que induce a una persona a actuar, por medio de ella se alcanzan mejores resultados. Es el grado de instrucción que ha alcanzado una persona, por lo general este condiciona su posición jerárquica dentro de la empresa. Habilidades. Es la capacidad que tiene una persona para hacer las cosas bien desde la primera vez. Autoestima. Significa quererse, valorarse y amarse a uno mismo, sin desmeritar a los demás. Experiencias pasadas. Se refiere al conocimiento obtenido a raíz de lo vivido. Es provechoso cuando se aprende de ello y se diseñan medidas para mejorar.

Dimensión dos: **Condiciones intralaborales.** Como su nombre lo indica intra (interior) están referidas a las condiciones inherentes que posee el área de trabajo y están comprendidas por: factores ambientales, la carga laboral y la higiene ocupacional. (p. 333). Cuyos indicadores son: Condiciones ambientales. Es el ambiente en el cual el colaborador desarrolla sus funciones. Condiciones de carga física y mental. Si la labor involucra esfuerzo muscular se habla de trabajo físico, por otro lado, si el trabajo genera el desgaste cognitivo se habla de trabajo mental. Condiciones de seguridad. Hace referencia a la labor que realiza la organización para velar por el bienestar e integridad del colaborador protegiéndolo de cualquier riesgo o peligro que le pueda ocasionar daño. Condiciones de organización. Dentro

de este indicador se destacan los siguientes factores: autonomía para tomar decisiones, participación continua, relaciones y experiencia.

Dimensión tres: **Condiciones extralaborales**. Están dadas por las condiciones externas y ajenas a la organización, las cuales pueden darse a partir de dos niveles: a nivel micro, está sujeto al poder adquisitivo de la persona, grado de instrucción, experiencia y relación familiar y a nivel macro por las condiciones socioeconómicas, políticas y legales que envuelven al país. (p. 333). Cuyos indicadores son: Situación socio económica, educativa de la localidad. Está relacionada con el medio en el que coexiste la persona, incluye el nivel de educación, experiencias anteriores y capacidad de gasto. La relación familiar influye en gran medida en la aceptación y continuidad del puesto de trabajo, pues en ocasiones el compromiso se genera por la responsabilidad que una persona asume para con su familia, por lo que le es difícil abandonar la organización. Por otro lado, en cuanto a la relación social, hace referencia a las interacciones que realizan las personas, las cuales se encuentran debidamente reguladas por políticas y normas de convivencia.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

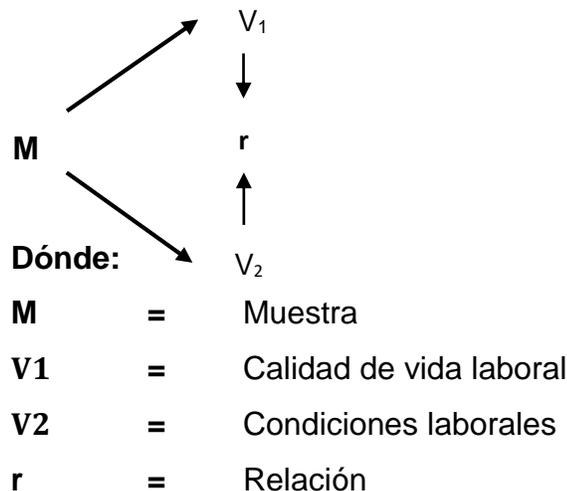
Aplicada. Este tipo de investigación según Concytec (2018) tiene como objetivo generar conocimiento científico a través del uso de medios, herramientas y tecnologías que premediten la solución de un problema o la detección de una necesidad. (p. 2)

Diseño de investigación

La presente investigación posee un diseño no experimental, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) los estudios no experimentales se desarrollan sin la manipulación de la población o variable de estudio. En estas investigaciones no se crea la situación si no se observa el entorno

existente. (p. 152). Asimismo, es de corte transversal. (Hernández et al. 2014, p. 154) y es de alcance descriptivo- correlacional. Descriptivo, porque tiene como finalidad describir un hallazgo o caracterizar a la muestra de estudio, su fin consiste en observar las características de un grupo en específico, sin determinar las relaciones que pueden coexistir en estas, y es correlacional, porque tiene como finalidad establecer el nivel de asociación que existe entre los conceptos que plantea la investigación, su propósito es conocer cómo se comporta la variable solución y de qué manera impacta en variable dependiente. (Hernández et al. 2014, p. 158)

El diseño se esquematiza de la siguiente forma:



3.2. Variable, operacionalización

Variable I: Calidad de vida laboral

Definición conceptual: Para Arias (2017) es el estado placentero que compete el entorno físico y psicológico que experimenta un colaborador en el centro de trabajo, este no se refiere únicamente a la inexistencia de alguna enfermedad o ausencia de riesgos. Su objetivo principal es mejorar los niveles de calidad de vida, velar por la integridad de las personas, resguardar su salud y generar satisfacción. De manera que el colaborador

se sienta valorado por la institución y se genere lazos de confianza y compromiso sostenible en el tiempo. (p. 88-89).

Definición operacional: La CVL se refiere a brindar las condiciones básicas que posibiliten el desarrollo oportuno y eficiente de las labores que ejecutan los colaboradores dentro de su cargo en la institución.

Dimensiones:

- ❖ Factores individuales
 - Equilibrio trabajo-familia
 - Satisfacción con el trabajo
 - Desarrollo laboral y profesional
 - Motivación en el trabajo
 - Bienestar en el trabajo
- ❖ Factores del ambiente de trabajo
 - Condiciones y ambiente de trabajo
 - Seguridad y salud en el trabajo
- ❖ Factores de trabajo y de la organización
 - Contenido y significado del trabajo
 - Retribución económica
 - Autonomía y control del trabajo
 - Estabilidad laboral
 - Participación en la toma de decisiones
- ❖ Factores del entorno socio- laboral
 - Relaciones interpersonales
 - Retroalimentación
 - Apoyo organizacional
 - Reconocimiento

Escala de medición: Ordinal

Variable II: Condiciones laborales

Definición conceptual: Según García, Beltrán y Daza (2011) es la agrupación de factores que repercuten sobre el desempeño del colaborador condicionando su nivel de aportación al cumplimiento de los objetivos organizacionales y desencadenando un conjunto de impactos positivos o negativos tanto para el colaborador como para la institución. (p. 333).

Definición operacional: Es el conjunto de factores que rodean el ambiente de trabajo donde el colaborador desarrolla sus tareas, de las cuales se destaca: la estructura organizacional, los roles, los servicios de prestación social, las compensaciones y la jornada laboral.

Dimensiones:

- ❖ Condiciones individuales
 - Edad
 - Relación de pareja
 - Personalidad
 - Estado de salud física y mental
 - Nivel de motivación
 - Satisfacción de sus necesidades
 - Nivel de formación, educación
 - Habilidades
 - Autoestima
 - Experiencias pasadas
- ❖ Condiciones intralaborales
 - Condiciones ambientales
 - Condiciones de carga física y mental
 - Condiciones de seguridad
 - Condiciones de organización
- ❖ Condiciones extralaborales
 - Situación socio económica, educativa de la localidad

- Situación y relación en el grupo familiar y social

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población (criterios de selección) muestra muestreo, unidad de análisis

Población: La población fue de 44 trabajadores de la empresa Gongar ingeniería campo - Verde 2022

La población está conformada por la totalidad de individuos que contempla un lugar de estudio y poseen características comunes. La presente investigación posee una población finita dado a que se conoce con exactitud la cantidad total de colaboradores que integran la institución. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 174)

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Se incluirá a colaboradores que se encuentren en planilla.

Criterios de exclusión: Se excluirá a colaboradores con menos de 3 meses de prestación de labores y practicantes.

Muestra: Al ser una población reducida, se ha visto conveniente incluir a todos los colaboradores, de esta forma, la muestra estará conformada por 44 trabajadores de la empresa Gongar ingeniería campo - Verde 2022.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la muestra es el conjunto de personas que han sido elegidas para representar a la cantidad poblacional, es decir, es una parte significativa que representa a la totalidad. (p. 173)

Muestreo no probabilístico, se ha utilizado este tipo de muestro puesto que no se ha necesitado de un formula estadística para conocer la muestra de estudio, es decir, se ha considerado todos los elementos que componen la población. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) en el muestreo no probabilístico la selección de elementos no está sujeto a la probabilidad, ni al azar; sino que se asocia a las características que rigen la investigación y el propósito que persigue el investigador (p. 176)

Unidad de análisis: Fue un trabajador de la empresa Gongar ingeniería campo - Verde 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Encuesta

La encuesta es un instrumento que engloba un conjunto de preguntas pensadas con antelación y se apoya del cuestionario para hacer posible la recopilación de información concisa acerca del objeto de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 217)

Instrumentos: Cuestionario

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014) es una herramienta que se aplica a la población o muestra de estudio, con la finalidad de recopilar datos y percepciones sobre la manera de cómo se desarrolla o comporta las variables de estudio. (p. 217). El cuestionario está distribuido de la siguiente manera:

- ❖ **Cuestionario 1:** El cuestionario consta de 16 enunciados, dividido en cuatro dimensiones. La primera dimensión posee 5 ítem es, la segunda 2 ítems, la tercera 5 ítems y la cuarta 4 ítems. La escala de medición es: 1. Siempre, 2. Casi siempre, 3. A veces, 4. Casi Nunca y 5. Nunca.

- ❖ **Cuestionario 2:** El cuestionario consta de 18 enunciados, dividido en tres dimensiones. Cada dimensión cuenta con 6 ítems. La escala de medición es: 1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A veces, 4. Casi Siempre y 5. Siempre.

Validez. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) la validez está referida a la capacidad e idoneidad que tiene un instrumento para evaluar a las variables que rigen la investigación. (p. 201)

Juicio de expertos. Es el proceso a través del cual el cuestionario se somete al juicio y análisis de expertos con la finalidad de subsanar errores y obtener mejores resultados. La validez de ambos cuestionarios se desarrollará por medio del criterio de 3 especialistas en la materia.

N°	EXPERTO	ESPECIALIDAD
1	Mg. Julio Alberto Escalante Torres	Licenciado en Recursos Humanos
2	Lic. Tercero Fasando Puyo	Licenciado en Administración
3	Lic. Jose Gabriel Arévalo Arévalo	Licenciado en administración

Confiabilidad.

Ambos instrumentos de medición son confiables puesto que han alcanzado un valor superior a 0.7. Para la variable calidad de vida laboral, se obtuvo un valor igual a 0.981, mientras que, para la variable condiciones laborales, se obtuvo un valor de 0.986; por lo tanto, dado a que los valores sobrepasan el 0.7 se alude que los cuestionarios son actos. De acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2014) la confiabilidad se refiere al grado en el que un cuestionario o herramienta de investigación produce resultados coherentes y concisos.

3.5. Procedimientos

Se inició con la aprobación de la entidad para desarrollar la investigación, luego de ello, se redactó la realidad problemática. Acto seguido se dio inicio al desarrollo del marco teórico considerando investigaciones actuales con una antigüedad no mayor a cinco años, por lo que se recurrió a la búsqueda de información de fuentes confiables (dialnet, scielo, redalyc, etc). Seguidamente se hizo validar a 3 expertos y a determinar su confiabilidad para ser aplicado en la muestra. Una vez conocidos los resultados se llevó a cabo el apartado de discusiones para finalmente emitir las conclusiones y sugerencias.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos obtenidos serán procesados por medio el estadístico SPSS V. 25 y se apoyará del Microsoft Excel para realizar las tabulaciones y gráficos.

3.7. Aspectos éticos

El estudio se ha desarrollado en base a la guía de investigación proporcionada por el centro de estudios, asimismo ha respetado el derecho a la propiedad intelectual de cada autor incluido, por lo que no se considera ni plagio ni copia. Por otro lado, la investigación se ha llevado a cabo de acuerdo a las normas previstas por el Concytec y los lineamientos de la norma APA.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Tabla 1.

Información sociodemográfica

		Frecuencia	Porcentaje
Genero	Masculino	27	61,4
	Femenino	17	38,6
	Total	44	100,0
Edad	20 a 30 años	8	18,2
	31 a 40 años	18	40,9
	41 a 50 años	9	20,5
	51 a más años	9	20,5
	Total	44	100,0
Grado de instrucción	Bachiller	7	15,9
	Profesional	10	22,7
	Maestría	19	43,2
	Doctorado	8	18,2
	Total	44	100,0
Condición laboral	Contratado	28	63,6
	Indeterminado	16	36,4
	Total	44	100,0
Lugar de procedencia	Costa	11	25,0
	Sierra	17	38,6
	Selva	16	36,4
	Total	44	100,0
Área de trabajo	Logística y producción	10	22,7
	Administración	16	36,4
	Operaciones	11	25,0

otros	7	15,9
Total	44	100,0

Fuente. Spss. V.25

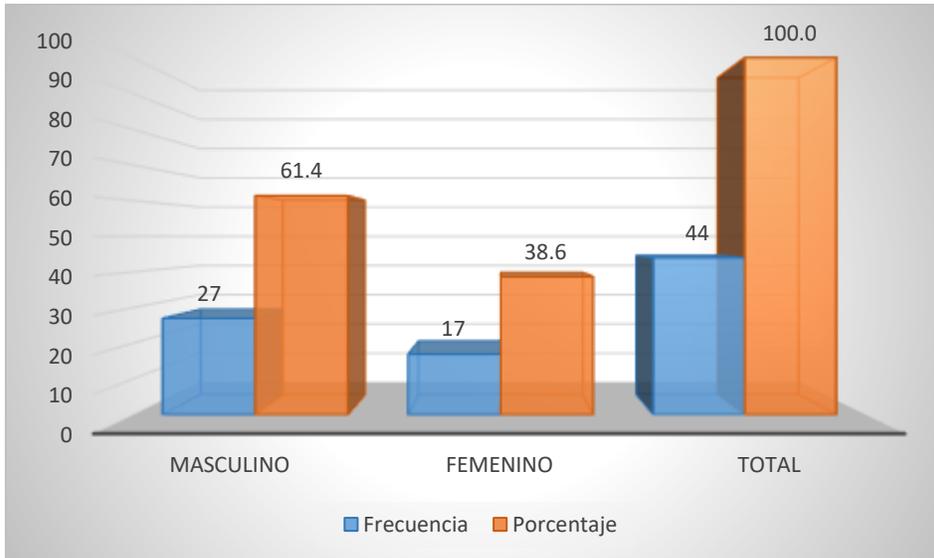


Figura 1. Género

Interpretación:

Conforme a la figura 1, en cuanto al género del total de los trabajadores encuestados el 38.6 % es de género femenino y el 61.4 % son de género masculino.

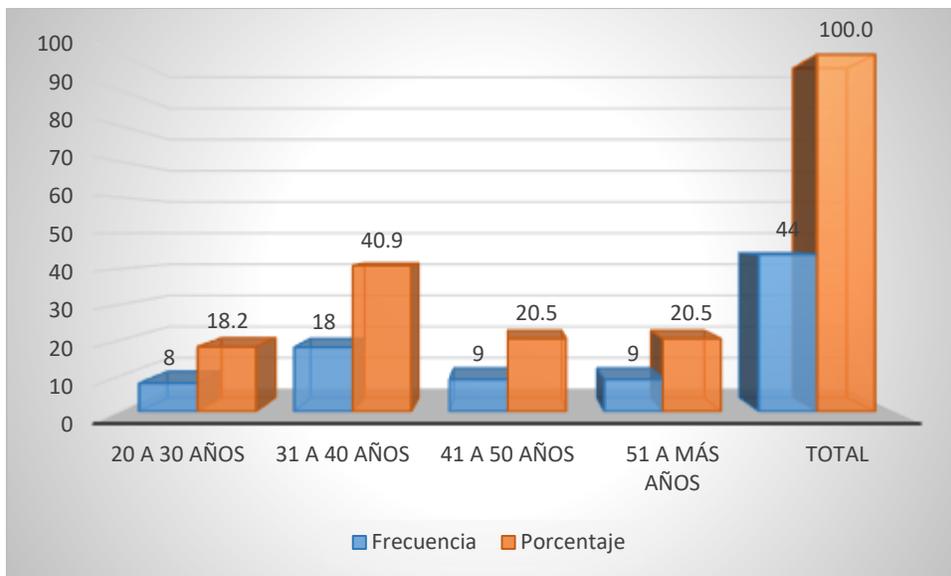


Figura 2. Edad

Interpretación:

Conforme a la figura 2, en cuanto a la edad del total de los trabajadores encuestados, el 18.2 % están el rango de 20 a 30 años, el 20.5 % de 41 a 50 años y de 51 a más años y el 40.9 % en el rango de 31 a 40 años.

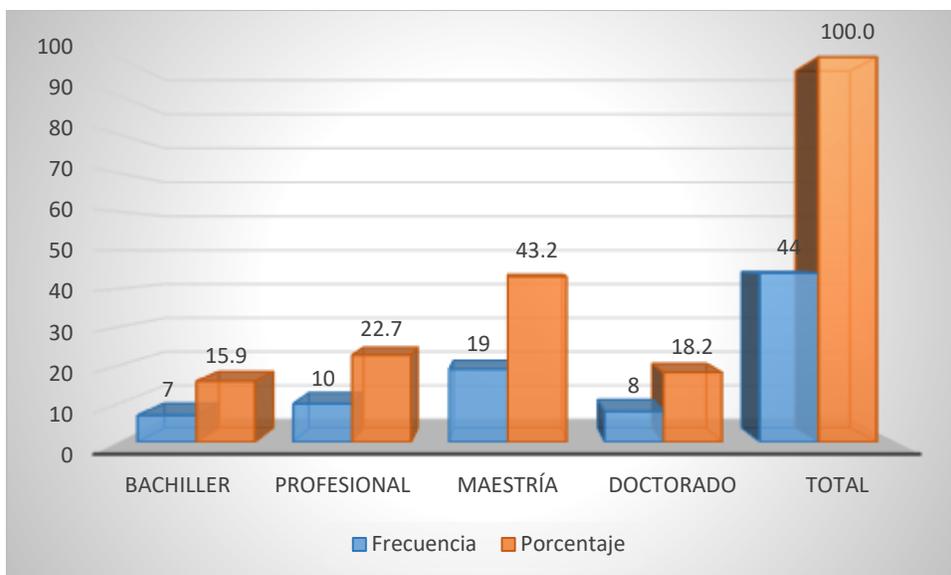


Figura 3. Grado de instrucción

Interpretación:

Conforme a la figura 3, en cuanto al grado de instrucción del total de los trabajadores encuestados, el 15.9 % tienen el grado de bachiller, el 18.2 % de doctorado, el 22.7 % son profesionales y el 43.2 % de maestría.

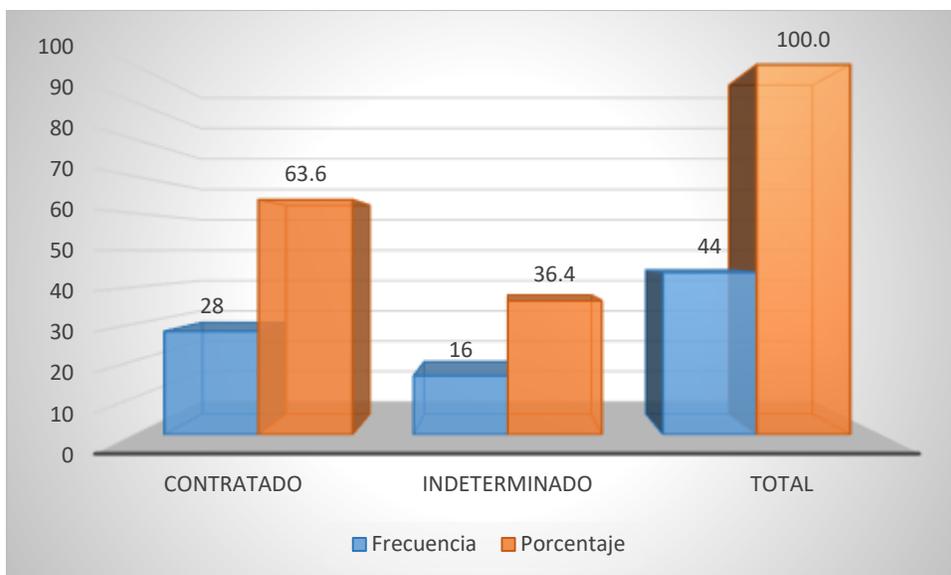


Figura 4. Condición laboral

Interpretación:

Conforme a la figura 4, en cuanto a la condición laboral del total de los trabajadores encuestados, el 36.4 % son indeterminados y el 63.6 % son contratados.

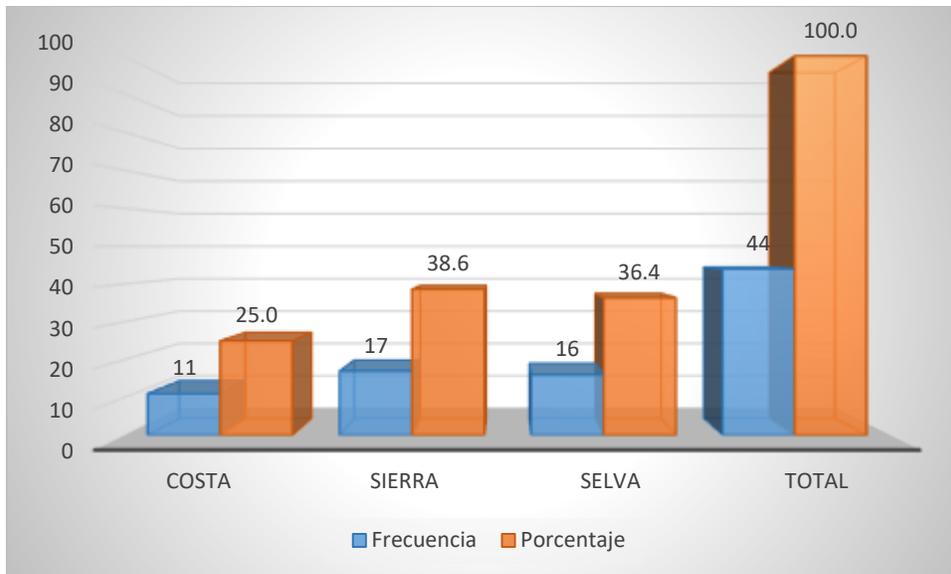


Figura 5. Lugar de procedencia

Interpretación:

Conforme a la figura 5, en cuanto al lugar de procedencia de los trabajadores encuestados, el 25 % son de la costa, el 36.4 % de la selva y el 38.6 de la sierra.

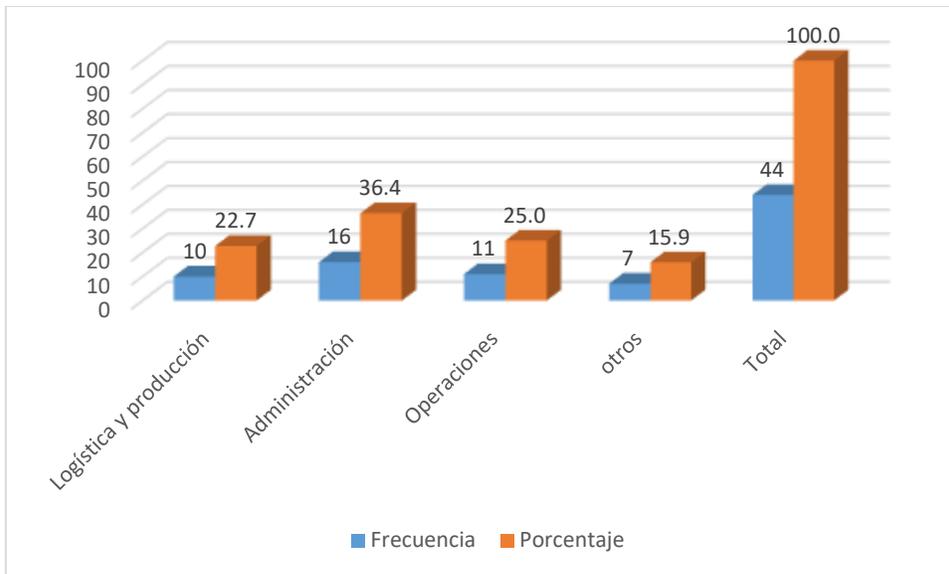


Figura 6. Área de trabajo

Interpretación:

Conforme a la figura 6, en cuanto al área de trabajo de las personas encuestadas, el 15.9 % son de otras áreas, el 22.7 % del área de logística y producción, el 25 % del área de operaciones y el 36.4 % del área de administración.

Tabla 2.

Análisis de fiabilidad de Alfa de Crombach de la variable calidad de vida laboral y la variable condiciones laborales.

		Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Calidad de vida laboral (0.981) (16 ítem)	Factores individuales		0.936	5
	Factores del ambiente de trabajo		0.873	2
	Factores de trabajo y de la organización		0.889	5
	Factores del entorno socio- laboral		0.958	4
		Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Condiciones laborales (0,986) (18 ítem)	Condiciones individuales		0.962	6
	Condiciones intralaborales		0.945	6
	Condiciones extralaborales		0.962	6

Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 2 el análisis de la confiabilidad que utilizaron para la recopilación de datos fue el Alpha de crombach, por lo tanto, para la variable calidad de vida laboral, se obtuvo un valor igual a 0.981 mientras que para la variable condiciones laborales, se obtuvo un valor de 0.986; por lo tanto, dado a que los valores sobrepasan el 0.7.

Tabla 3.

Análisis descriptivo de la variable calidad de vida laboral de los trabajadores en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
CALIDAD DE VIDA LABORAL	Nunca	5	11,4
	Casi nunca	11	25,0
	A veces	20	45,5
	Casi siempre	8	18,2
	Total	44	100,0
Factores individuales	Nunca	5	11,4
	Casi nunca	16	36,4
	A veces	10	22,7
	Casi siempre	11	25,0
	Siempre	2	4,5
Total	44	100,0	
Factores del ambiente del trabajo	Nunca	5	11,4
	Casi nunca	9	20,5
	A veces	16	36,4
	Casi siempre	12	27,3
	Siempre	2	4,5
Total	44	100,0	
Factores del trabajo y la organización	Nunca	5	11,4
	Casi nunca	9	20,5
	A veces	24	54,5
	Casi siempre	6	13,6
	Total	44	100,0
Factores del entorno socio laboral	Nunca	5	11,4
	Casi nunca	11	25,0
	A veces	18	40,9

Casi siempre	8	18,2
Siempre	2	4,5
Total	44	100,0

Fuente. Spss. V.25

Interpretación:

Respecto a la variable; calidad de vida laboral, los trabajadores afirman lo siguiente, se observa un porcentaje mínimo de un 11.4 %. En cuanto a la dimensión de factores individuales, el 4.5 % indican que los factores personales siempre influyen en el desarrollo de sus actividades. En cuanto a la dimensión de factores del ambiente del trabajo, el 4.5 % indican que siempre laboran en buenas condiciones. Con relación a la dimensión de factores del trabajo y la organización nos muestra un valor mínimo de un 11.4 % indicando que los trabajadores nunca desarrollan funciones de acorde a sus habilidades. Y por último, la dimensión de factores del entorno socio laboral, el 4,5 % indica que siempre los colaboradores son partícipes de las decisiones en función a aportar a la empresa.

Tabla 4.

Análisis descriptivo de la variable condiciones laborales de los trabajadores en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022.

		Frecuencia	Porcentaje
CONDICIONES LABORALES	Nunca	5	11,4
	Casi nunca	13	29,5
	A veces	16	36,4
	Casi siempre	8	18,2
	Siempre	2	4,5
	Total	44	100,0
Condiciones individuales	Nunca	5	11,4
	Casi nunca	11	25,0
	A veces	18	40,9
	Casi siempre	8	18,2
	Siempre	2	4,5
	Total	44	100,0
Condiciones intralaborales	Nunca	3	6,8
	Casi nunca	13	29,5
	A veces	14	31,8
	Casi siempre	12	27,3
	Siempre	2	4,5
	Total	44	100,0
Condiciones extralaborales	Nunca	5	11,4
	Casi nunca	11	25,0
	A veces	18	40,9
	Casi siempre	8	18,2
	Siempre	2	4,5
	Total	44	100,0

Fuente. Spss. V.25

Interpretación:

Respecto a la variable; condiciones laborales, del total de los trabajadores encuestados, el 11.4 % indican que la organización siempre se preocupa por brindar los recursos necesarios para que los colaboradores laboren con tranquilidad. Con relación a la dimensión de condiciones individuales, el 4.5 % manifiestan que las condiciones personales siempre influyen para alcanzar cumplir sus tareas laborales. En cuanto a la dimensión de condiciones intralaborales, el 4.5 % siendo el porcentaje mínimo, en donde indican que siempre ejecutan sus labores con todos los recursos necesarios. En cuanto a la dimensión de condiciones extralaborales, el valor mínimo es en 4.5 %, indicando que la empresa cuenta con colaboradores con las capacidades requeridas.

Tabla 5.*Prueba de normalidad Shapiro-Wilk de una muestra*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
CALIDAD DE VIDA LABORAL	,868	44	,000
Factores individuales	,899	44	,001
Factores del ambiente del trabajo	,908	44	,002
Factores del trabajo y la organización	,835	44	,000
Factores del entorno socio laboral	,911	44	,002
CONDICIONES LABORALES	,914	44	,003
Condiciones individuales	,911	44	,002
Condiciones intralaborales	,908	44	,002
Condiciones extralaborales	,911	44	,002

Fuente: Elaborado por el SPSS 25**Interpretación:**

De acuerdo a la prueba de normalidad con respecto a Shapiro-Wilk se utilizó para la muestra de 44 trabajadores, la cual indica que la distribución de la prueba no es normal.

Tabla 6.

Análisis de influencia de la calidad de vida laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022.

Condiciones laborales			
Calidad de vida	Rho de Spearman	p- valor	N
laboral	0,941	0,000	44

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 6, se observa la influencia de la calidad de vida laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. La organización prioriza en brindar un mejor entorno laboral, buenas instalaciones físicas entre otros a sus colaboradores, las condiciones en las que desarrollarán sus actividades serán las adecuadas, cumpliendo sus metas con eficiencia.

Tabla 7.

Análisis de influencia de los factores individuales en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022.

Condiciones laborales			
Factores	Rho de Spearman	p- valor	N
individuales	0,894	0,000	44

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 7, se observa la influencia de los factores individuales en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. En base a los resultados, mientras se plantean estratégicamente los principios, comportamientos, que tienen los trabajadores, las condiciones en las ejecutarán sus funciones se verán reflejados en los resultados que van mostrando al cumplir con sus objetivos planificados.

Tabla 8.

Análisis de influencia de los factores del ambiente de trabajo en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022.

Condiciones laborales			
Factores del ambiente de trabajo	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,916	0,000	44

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 8, se observa la influencia de los factores del ambiente de trabajo en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. En concordancia a los resultados, se afirma que, si la organización tiene una buena base sobre la seguridad y salud en el trabajo, protegiendo al colaborador de cualquier riesgo o peligro que pueda perjudicar su salud o integridad, el colaborador se sentirá seguro y realizará sus actividades con total seguridad, cumpliendo con efectividad sus labores.

Tabla 9.

Análisis de influencia de los factores de trabajo y de la organización en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022.

Condiciones laborales			
Factores de trabajo y de la organización	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,880	0,000	44

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 9, se observa la influencia de los factores de trabajo y de la organización en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. De esta manera se determina, que si la empresa establece roles y funciones en donde el colaborador tenga la libertad de tomar decisiones, desarrollará sus potencialidades, habilidades, haciendo que el colaborador sea más productivo, maximizando los resultados de la organización.

Tabla 10.

Análisis de influencia de los factores del entorno socio- laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022.

Condiciones laborales			
Factores del entorno socio-laboral	Rho de Spearman	p- valor	N
	0,970	0,000	44

Fuente: Elaborado por el SPSS 25

Interpretación:

En la Tabla 10, se observa la influencia de los factores del entorno socio- laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022. Asimismo, de acuerdo a los resultados, se determina que si la entidad realiza actividades en donde involucra a los colaboradores, hace partícipe de las tomas de decisiones, conseguirá resultados idóneos y beneficiosos, mejorando así las condiciones laborales de los mismos.

V. DISCUSIÓN

A continuación se desarrolla las discusiones de los resultados obtenidos en la investigación, destacando que la calidad de vida se relaciona con un (nivel alto) con las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022, se establece que, si la organización prioriza en brindar un mejor entorno laboral, buenas instalaciones físicas entre otros a sus colaboradores, las condiciones en las que desarrollarán sus actividades serán las adecuadas, cumpliendo sus metas con eficiencia, los resultados obtenidos corroboran lo expuesto por Estrada y Poémape (2020), quien menciona que por medio del coeficiente de Rho spearman se determinó que entre las variables que rigen la investigación existe correlación de tipo positiva fuerte, esto a raíz que el valor obtenido fue 0.727 y $p < 0.05$. Por lo dicho, se afirma que la CVL depende de las condiciones tanto físicas como intangibles que ofrece la organización, pues si los colaboradores experimentan calidad de vida en su centro laboral se sentirán comprometidos con los objetivos que persigue, por lo que desempeñarán eficientemente sus funciones para verlos concretados y de esta forma se convertirán en un activo intangible valioso.

Los autores Álvarez y Fasanando (2019), quien manifiesta que en función al coeficiente de Spearman las variables se correlacionan de manera positiva dentro de un marco significativo, ya que, el valor resultante fue 0.712 llevando a establecer que las condiciones laborales representan un factor importante dentro del desempeño de los colaboradores, pues premeditan la satisfacción, compromiso y responsabilidad. A medida que está se gestione de manera eficiente dentro de la organización se minimizarán los niveles de ausentismo, absentismo, impuntualidad, retraso en cuanto al cumplimiento de metas y/o actividades e incentiva al desarrollo de equipos de trabajo altamente competitivos capaces de cumplir con la visión que plantea la institución; asimismo, el autor Ibáñez (2020), se justifica dado a que el valor hallado fue 0.998 y el resultado de p fue < 0.05 (0.000). Por lo tanto, las CT condicionan en gran medida los resultados que obtenga el personal, así como el cumplimiento eficiente de sus labores y las

actividades que se le han sido encomendadas a desarrollar en un parámetro de tiempo establecido.

De igual modo, guarda relación con el estudio de Calvopiña (2018), quien mediante los datos obtenidos de la prueba estadística Chi-cuadrado afirmó que entre ambos conceptos existe correlación directa. De igual manera, la investigación mostró que los colaboradores no se encuentran totalmente satisfechos con el tipo de contratación a los que se encuentran sujetos, pues este no les permite gozar de un seguro integral, ni protege a su familia, así como también existe disconformidad con las prestaciones salariales, pues la carga laboral es excesiva y la jornada laboral es agotadora. También posee similitud con Grados (2018), quien indicó que se afirma que el éxito que obtenga los colaboradores en cuanto al cumplimiento de los objetivos está sujeto a las condiciones de trabajo que se le propicie, dentro de ellos se destaca: la disponibilidad de recursos (técnicos y materiales), la existencia de canales de comunicación abiertos, la flexibilidad de labores y autonomía para tomar decisiones. En este sentido, es clave destacar que si las CVL son deficientes los resultados que alcancen los colaboradores serán bajos y no generarán valor.

Además, los resultados encontrados son semejantes a los de López (2020), quien concluyó que, dado a que el estadístico de Spearman tomó un valor de 0.770 y $p = 0.00$ se establece que entre los conceptos abordados existe una correlación directa significativa. Por ende, el desempeño de los colaboradores está condicionado por las condiciones de trabajo, es decir, los trabajadores incrementan su nivel de desempeño cuándo poseen satisfacción plena a nivel interno y físico. En resumen, mientras mejor sea la CVL mejores serán los resultados (individuales como colectivos) que se alcance en un ejercicio.

Respecto a la variable calidad de vida laboral, los trabajadores afirman lo siguiente, se observa un porcentaje mínimo de un 11.4 % indicando que los trabajadores nunca tienen una buena calidad de vida laboral en su empresa, y un porcentaje

máximo de un 45.5 % indican que a veces la organización se preocupa por el bienestar laboral de los trabajadores. Esto guarda relación con el estudio de Sinchiguano (2019), quien manifiesta que existe insatisfacción de los colaboradores en cuanto al desarrollo de sus funciones, lo cual perjudica el cumplimiento de metas y el desarrollo general de la organización. A ello se suma que, gran parte del personal incumplen con su jornada laboral, esto dado que ingresan después del horario de trabajo y se retiran antes, por último, a vista de los colaboradores la institución no ofrece líneas de carrera lo cual limita su progreso. De igual manera coinciden con el estudio de Huamán y Ríos (2021) quienes exponen que es importante que la organización permitan desarrollar sus tareas y actividades sin inconvenientes, por lo tanto, se hace necesario que ésta gestione con antelación el despacho de materiales, evalúe constantemente las condiciones físicas del trabajo y considere las sugerencias de mejora expuestas por los colaboradores. En cuanto a la calidad de vida el 72.9% del total de colaboradores manifestó que esta es regular, lo cual se convierte en un foco a analizar por los directivos, pues se vislumbra que existen factores que se deben mejorar para conseguir competitividad interna.

En relación a la variable condiciones laborales, los resultados son diferentes a los que plantean Grisales y Gallego (2020), quienes indican que las condiciones laborales repercuten en la satisfacción que alcancen los colaboradores; no obstante, está no inciden totalmente en los resultados finales. Por otro lado, en cuanto a las condiciones de trabajo el estudio reveló que del total de personas encuestadas el 53.3% se encuentran disconformes con el espacio donde desarrollar sus labores, los recursos con los que cuentan, la iluminación, ruido, etc., en tanto, el 30% de ellos mencionó que las condiciones físicas no son condicionantes en el desarrollo de sus responsabilidades. En relación a lo anterior Stete (2021) sostiene que se conoce como CL a las características que rodea el entorno laboral, así como los riesgos que se pueda presentar en torno a la seguridad ocupacional del colaborador, entre los que se destaca: los atributos generales de los específicos, mobiliario, establecimiento físico, maquinarias,

recursos tangibles, humanos, entre otros. De igual modo, se tiene en consideración el performance de los agentes abstractos y químicos que rodea el ambiente de trabajo y las consecuencias negativas que puede generar a largo plazo su utilización.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** La calidad de vida se relaciona con un (nivel alto) con las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022, ya que el análisis estadístico Rho de Spearman fue de 0,941 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). De esta manera, se establece que, si la organización prioriza en brindar un mejor entorno laboral, buenas instalaciones físicas entre otros a sus colaboradores, las condiciones en las que desarrollarán sus actividades serán las adecuadas, cumpliendo sus metas con eficiencia.
- 6.2.** El factor individual se relaciona con un (nivel alto) con las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022, ya que el análisis estadístico Rho de Spearman fue de 0,894 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). En base a los resultados, mientras se plantean estratégicamente los principios, comportamientos, que tienen los trabajadores, las condiciones en las ejecutarán sus funciones se verán reflejados en los resultados que van mostrando al cumplir con sus objetivos planificados.
- 6.3.** Los factores del ambiente de trabajo se relaciona con un (nivel alto) con las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022, ya que el análisis estadístico Rho de Spearman fue de 0,916 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). En concordancia a los resultados, se afirma que, si la organización tiene una buena base sobre la seguridad y salud en el trabajo, protegiendo al colaborador de cualquier riesgo o peligro que pueda perjudicar su salud o integridad, el colaborador se sentirá seguro y realizará sus actividades con total seguridad, cumpliendo con efectividad sus labores.
- 6.4.** Los factores de trabajo y de la organización se relaciona con un (nivel alto) con las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo -

Verde 2022, ya que el análisis estadístico Rho de Spearman fue de 0,880 (correlación positiva alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). De esta manera se determina, que si la empresa establece roles y funciones en donde el colaborador tenga la libertad de tomar decisiones, desarrollará sus potencialidades, habilidades, haciendo que el colaborador sea más productivo, maximizando los resultados de la organización.

- 6.5.** Los factores del entorno socio- laboral se relaciona con un (nivel alto) con las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022, ya que el análisis estadístico Rho de Spearman fue de 0,970 (correlación positiva muy alta) y un p valor igual a 0,000 ($p\text{-valor} \leq 0.05$). Asimismo, de acuerdo a los resultados, se determina que si la entidad realiza actividades en donde involucra a los colaboradores, hace partícipe de las tomas de decisiones, conseguirá resultados idóneos y beneficiosos, mejorando así las condiciones laborales de los mismos.

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1.** Se recomienda al gerente de la empresa Gongar Ingeniería Campo reconocer constantemente los logros obtenidos por los colaboradores con la finalidad de mejorar el ambiente de trabajo, satisfacer sus necesidades de autorrealización, aumentar su nivel de productividad y con ello fortalecer las condiciones de trabajo que permitan conseguir los objetivos trazados.

- 7.2.** Promover retos individuales que permitan al usuario interno salir de su zona de confort, mejorar su nivel de participación en las actividades que se desarrollan diariamente y fortalecer sus capacidades. A su vez, es importante que la empresa dote de los recursos y capacidades necesarias para efectuar las labores sin contratiempos, de tal manera que la fuerza laboral encuentre razones de peso para alcanzar las metas que se le han sido establecidas y generen una mayor sensación de bienestar.

- 7.3.** Realizar actividades de confraternidad o reuniones internas destinados a minimizar el índice de estrés que presentan los colaboradores dentro de su jornada de trabajo y principalmente aquellas áreas donde el ritmo de trabajo es acelerado y la cantidad de trabajo es extenuante, por consiguiente, se genere un mejor escenario de trabajo y se fortalezcan las relaciones internas.

- 7.4.** Garantizar la seguridad de los colaboradores dentro de su puesto de trabajo ofreciendo condiciones ambientales seguras para que la fuerza laboral pueda realizar sus actividades diarias sin poner en riesgo su salud y vida. Además, es relevante que se desarrollen estudios constantes sobre la higiene y salud ocupacional, de tal modo que, se logre identificar a tiempo los peligros y riesgos que existen dentro de la institución y se promuevan medidas para minimizarlas o en lo posible erradicarlas.

- 7.5.** Brindar oportunidades de crecimiento profesional (ascensos) a los colaboradores que mejor se desempeñan dentro de su puesto de trabajo de tal forma que se sientan valorados por la empresa y desplieguen sus energías en pos de alcanzar los fines previstos y se genere bienestar profesional; esto obliga a la empresa a considerar a cada colaborador como un recurso valioso que permite mejorar la competitividad organizacional.
- 7.6.** Se recomienda al gerente de la empresa Gongar Ingeniería Campo mejorar las condiciones de trabajo buscando en lo posible la satisfacción de los colaboradores, esto se puede realizar a través de la regulación de las horas de trabajo, la mejora de las percepciones dinerarias que reciben los colaboradores los cuáles deben estar relacionados con el nivel de desgaste físico e intelectual que emana el cargo y fortalecer las normas de convivencia laboral con el propósito de propiciar un ambiente de trabajo innovador y dinámico donde se disminuya significativamente la incertidumbre laboral.
- 7.7.** Organizar adecuadamente las funciones y tareas que debe desempeñar cada trabajador dentro de su cargo de tal modo que el ritmo de trabajo sea el adecuado y se minimice significativamente el nivel de ocurrencia de riesgos y accidentes laborales. Asimismo, brindar la oportunidad a los clientes internos de incorporar estrategias creativas a las actividades diarias que efectúa de tal forma que se alcance las metas trazadas a nivel individual y empresarial.
- 7.8.** Determinar cuáles son los factores laborales que repercuten en el comportamiento de los colaboradores a la hora de ejecutar sus funciones en pos de minimizar los impactos negativos ocasionados por el ruido y la temperatura, de igual modo, promover un escenario de higiene ocupacional donde el trabajador participe en la identificación de riesgos y sus necesidades sean tomadas en cuenta para la toma de decisiones.

- 7.9.** Facilitar condiciones de trabajo que promuevan la participación de los diferentes equipos de trabajo para generar un escenario de cooperación y ayuda mutua. Asimismo, diseñar instrumentos que permitan hacer frente a los cambios que se suscitan en el entorno externo los cuales están asociados al sector político, económico y ambiental y por último considerar las motivaciones externas que posee el colaborador para crear herramientas que promuevan su bienestar.
- 7.10.** Se recomienda al gerente de la empresa Gongar Ingeniería Campo diseñar y desplegar medidas que permitan mejorar la calidad de vida de los colaboradores dentro de la organización, es decir, velar constantemente por la disponibilidad de los recursos tangibles necesarios para efectuar las tareas eficientemente, además supervisar el cumplimiento de los protocolos de seguridad que han sido definidos por la institución para salvaguardar la seguridad y vida de las personas; es importante también que se desarrolle capacitaciones paulatinas al personal sobre el manejo de las maquinarias y equipos y por último se supervise las actividades y prácticas que desarrollan los clientes internos dentro de su puesto de trabajo, todo esto con la finalidad ofrecer condiciones laborales óptimas que permitan cumplir satisfactoriamente con los objetivos fijados.

REFERENCIAS

- Adanaqué, J., Reynoso, A. y Contreras, F. (2020). Socio-labor factors associated with the quality of life at work of the nursing professional who works in a private clinic, Lima, 2020. *Revista Científica de Ciencias de La Salud*, 13(1), 8. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/rc_salud/article/view/1347/1688
- Álvarez, A. y Rasero, V. (2015). Psychological contract and welfare. *Revista Páginas*, 95, 10. <https://revistas.ucp.edu.co/index.php/paginas/article/view/1961/1813>
- Álvarez, R. y Fasanando, S. (2019). *Condiciones laborales y su relación con el desempeño del personal docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de la Paz SAC, Tarapoto - 2018* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39650>
- Arias, L. (2017). *Calidad de vida en las organizaciones, las familias y la sociedad* (1st ed.). Universidad Autónoma del Estado de Morelo: Juan Pablos Editor. [http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/343/Calidad de vida %28completo%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://riaa.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/343/Calidad%20de%20vida%28completo%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bedoya, E. y Torres, J. (2019). Health and work conditions in a company of engineering. *SENA Centro Agroempresarial y Minero Regional Bolívar*, 9. <http://revistas.sena.edu.co/index.php/riads/article/view/2255/3758>
- Cacua, L., Carvajal, H. y Hernández, N. (2017). Working conditions and their impact on the health of workers in the new sixth, Cúcuta market square. *Revista Psicoespacios*, 11(19), 21. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6109872.pdf>
- Calvopiña, M. (2018). *Burnout y calidad de vida laboral de los recibidores pagadores de una Cooperativa de Ahorro y Crédito de Quito* [Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/17265>
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N. y Mora, A. (2017). Bienestar laboral y salud mental en las organizaciones. *Revista Electrónica Psyconex*, 9(14), 13.

<https://revistas.udea.edu.co/index.php/Psyconex/article/view/328547/20785360>

Cedeño, S. (2021). Quality of life in nursing work in the pre and post pandemic scenario.

Revista Recien, 10(3), 5.

<https://revista.cep.org.pe/index.php/RECIEN/article/view/112/112>

Concytec. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación-*

Reglamento Renacyt. 12.

https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Cruz, J. (2018). The quality of labor life and the study of the human resource: A

reflection on its relationship with organizational variables. *Revista Científica*

Pensamiento y Gestión, 45, 24. [http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-](http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf)

[941X-pege-45-58.pdf](http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf)

Donawa, Z. (2018). Perception of the quality of working life in employees in

organizations. *Novum. Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 21.

<https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70586/66468>

Echajri, I. (2020). The working conditions of the Maghreb temporary workers in the

Huelva camps. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar de Estudios de Género*, 6(1),

102. <https://e-revistas.uc3m.es/index.php/FEMERIS/article/view/5934/4304>

Estrada, J. y Poémape, C. (2020). *Calidad de vida laboral y condiciones laborales de*

los colaboradores de la empresa Courier Service el mensajero de dios S.A.C.,

Lima, 2020 [Universidad Privada del Norte].

<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26977/Estrada>

Ramos%2C Janet Patricia-Poémape Rios%2C Christian

José.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, J. Beltrán, A. y Daza, M. (2011). Self-evaluation of the work conditions of

nursing high complexity situations. *Avances En Enfermería*, 29(2), 11.

<http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v29n2/v29n2a12.pdf>

- Gómez, R., Pando, M., Valadez, I., Rubio, S., Aranda, C. y León, S. (2019). Organizational climate, work well-being and work engagement in a package company. *Revista Científica Retos de La Ciencia*, 3(7), 11. <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/301/151>
- Grados, I. (2018). *Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins . Lima – 2016 TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestra en Gestión de los Servicios* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17149/Grados_GIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Grisales, M. y Gallego, L. (2020). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. *Universidad Católica de Pereira.*, 1–33. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6th ed.). Mc Graw Hill. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Huamán, R. y Ríos, J. (2021). *Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral en los colaboradores de la constructora inmobiliaria río Huallaga S.A.C. de la ciudad de Tarapoto, año 2019* [Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4375/Rosita_Tesis_Licenciatura_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ibáñez, M. (2020). *Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital Il Essalud, Tarapoto – 2020* [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48317/Ibáñez_GM Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Jiménez, D., Ortiz, M., Monsalve, M. y Gómez, M. (2020). “Happiness” associated with

- the welfare of the workforce: categorization of variables. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(90), 13.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29063559004/29063559004.pdf>
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S. y Tornell, I. (2021). Quality of work-life and work performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the state of Chiapas. *Revista de La Facultad de Medicina Humana*, 21(2), 10.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf>
- López, E. (2016). Ability to work and working conditions and demographics in Mexican auditors of quality management systems. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 6(2), 7.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4901/4187
- López, P. (2020). *Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020* [Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52732/López_SPC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luengo, C. y Montoya, P. (2020). Working Conditions in Health Professionals of Public Hospitals in Chile. *Medicina y Seguridad Del Trabajo*, 66(259), 12.
<https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v66n259/0465-546X-mesetra-66-259-69.pdf>
- Mallma, A., Rivera, K., Rodas, K. y Farro, G. (2013). Working conditions and health behaviors of drivers of public transport company of the northern cone of Lima. *Revista Enfermería Herediana*, 6(2), 8.
<https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/1799>
- Orcasita, A. y Ovalle, L. (2019). Work conditions of nursing staff at a high complexity clinic in Valledupar. *Biociencias*, 14(1), 17.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7380535.pdf>
- Perilla, L. y Gómez, V. (2017). Relationship of transformational leadership style with employee health and well-being: The mediating role of trust in the leader. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 15.

<https://www.redalyc.org/pdf/2313/231351827002.pdf>

- Ramirez, M. (2019). Work process organization and work conditions y Argentina's banking sector. *RevIISE*, 13(13), 8. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6981136>
- Rodríguez, Y., García, R. y Ortiz, O. (2020). Relationship between working conditions and musculoskeletal health of workers in the metalworking sector of Bogotá for the occupational risk management. *Revista Espacios*, 41(17), 7. <http://es.revistaespacios.com/a20v41n17/a20v41n17p17.pdf>
- Sabastizagal, I., Astete, J. y Benavides, F. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Perú. *Salud Publica*, 37(1), 10. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf>
- Salas, M., Basante, Y., Zambrano, C., Matabanchoy, S. y Narvaez, A. (2021). Conceptions about quality of work life in organizations. *Informes Psicológicos*, 21(2), 19. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/informespsicologicos/article/view/7215/6646>
- Sepúlveda, E., Valenzuela, S. y Rodríguez, V. (2020). Working Conditions, Health and Quality of Life among Drivers. *Revista Cuidarte*, 11(2), 15. <https://revistas.udes.edu.co/cuidarte/article/view/1083/1564>
- Sinchiguano, D. (2019). *Estrategia para el desarrollo de la calidad de vida laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de servicios financieros*. [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2767/1/76938.pdf>
- Stete, J. (2021). Labor and legal conditions of working adolescents in relationship of dependence of the city of Pilar. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 5(5), 20. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1006/1377>

- Suárez, R., Campos, L., del Socorro, J. y Mendoza, C. (2020). Labor stress and its relationship with working conditions. *Revista Electrónica de Conocimientos, Saberes y Prácticas*, 3(1), 16. <https://www.lamjol.info/index.php/recsp/article/view/9794>
- Suescún, S., Sarmiento, G. y Lugo, M. (2016). Quality of work life in employees of a State Social Enterprise Tunja, Colombia. *Revista Médica Risaralda*, 22(6), 4. <https://revistas.utp.edu.co/index.php/revistamedica/article/view/13631/8501>
- Torres, E. (2020). Identification of working conditions in the teaching staff of a university with virtual and distance education methodology, starting from the application of the POTAM model Eduardo-Andrés. *AVFT. Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 39(3), 6. https://www.revistaavft.com/images/revistas/2020/avft_3_2020/20_identificacion.pdf
- Uribe, D. (2016). The impact of labor conditions to a work satisfaction. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 34(1), 57–65. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/169/161>
- Valencia, D., Pereira, J. y Rodríguez, J. (2019). Labor and Social Conditions of Journalists in the Regions of Colombia. *Mediaciones Sociales*, 18, 22. <https://revistas.ucm.es/index.php/MESO/article/view/66907/4564456552573>
- Zavala, R. y Córdova, L. (2015). Quality of working life and organizational commitment of staff appointed in the Municipalidad Provincial de San Román. *Revista Valor Agregado*, 2(1), 14. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/842

ANEXOS

Anexo 3: Matriz de Operacionalización de Variables

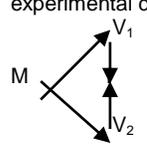
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Calidad de vida laboral	Para Arias (2017) es el estado placentero que compete el entorno físico y psicológico que experimenta un colaborador en el centro de trabajo, este no se refiere únicamente a la inexistencia de alguna enfermedad o ausencia de riesgos. Su objetivo principal es mejorar los niveles de calidad de vida, velar por la integridad de las personas, resguardar su salud y generar satisfacción. De manera que el colaborador se sienta valorado por la institución y se genere lazos de confianza y compromiso sostenible en el tiempo. (p. 88-89).	La CVL se refiere a brindar las condiciones básicas que posibiliten el desarrollo oportuno y eficiente de las labores que ejecutan los colaboradores dentro de su cargo en la institución.	Factores individuales	Equilibrio trabajo-familia	Ordinal
				Satisfacción con el trabajo	
				Desarrollo laboral y profesional	
				Motivación en el trabajo	
				Bienestar en el trabajo	
			Factores del ambiente de trabajo	Condiciones y ambiente de trabajo	
				Seguridad y salud en el trabajo	
			Factores de trabajo y de la organización	Contenido y significado del trabajo	
				Retribución económica	
				Autonomía y control del trabajo	
				Estabilidad laboral	
			Factores del entorno socio- laboral	Participación en la toma de decisiones	
				Relaciones interpersonales	
Retroalimentación					
Apoyo organizacional					
V2: Condiciones laborales	Según García, Beltrán y Daza (2011) es la agrupación de factores que repercuten sobre el desempeño del colaborador condicionando su nivel de aportación al cumplimiento de los objetivos organizacionales y desencadenando un conjunto de impactos positivos o negativos tanto	Es el conjunto de factores que rodean el ambiente de trabajo donde el colaborador desarrolla sus tareas, de las cuales se destaca: la estructura organizacional, los roles, los servicios de prestación social, las compensaciones y la jornada laboral.	Condiciones individuales	Edad	Ordinal
				Relación de pareja	
				Personalidad	
				Estado de salud física y mental	
				Nivel de motivación	
				Satisfacción de sus necesidades	
				Nivel de formación, educación	
				Habilidades	
				Autoestima	
				Experiencias pasadas	
			Condiciones intralaborales	Condiciones ambientales	
				Condiciones de carga física y mental	
				Condiciones de seguridad	
	Condiciones de organización				
	Situación socio económica, educativa de la localidad				

	para el colaborador como para la institución. (p. 333).		Condiciones extralaborales	Situación y relación en el grupo familiar y social	
--	---------------------------------------------------------	--	----------------------------	----------------------------------------------------	--

Fuente: Elaboración propia

Matriz de consistencia

TÍTULO: Calidad de vida laboral y su influencia en las condiciones laborales en la empresa Gongar ingeniería campo - Verde 2021

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general: ¿Cuál es la influencia de la calidad de vida laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la influencia de los factores individuales en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021? ¿Cuál es la influencia de los factores del ambiente de trabajo en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021? ¿Cuál es la influencia de los factores de trabajo y de la organización en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021? ¿Cuál es la influencia de los factores del entorno socio- laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la influencia de la calidad de vida laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Describir la influencia de los factores individuales en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021. Describir la influencia de los factores del ambiente de trabajo en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021. Describir la influencia de los factores de trabajo y de la organización en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021. Describir la influencia de los factores del entorno socio- laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe influencia significativa entre la calidad de vida laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe influencia significativa entre los factores individuales en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021. Existe influencia significativa entre los factores del ambiente de trabajo en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021. Existe influencia significativa entre los factores de trabajo y de la organización en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021. Existe influencia significativa entre los factores del entorno socio- laboral en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2021.</p>	<p>Técnica</p> <p>Encuesta</p> <p>Instrumentos</p> <p>Cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Diseño de investigación. Tipo aplicada, diseño no experimental de corte transversal.</p>  <p>Donde: M = Muestra V1= Calidad de vida laboral V2= Condiciones laborales r = Relación entre variables</p>	<p>Población La población estará conformada por</p> <p>Muestra La muestra estará conformada por.....</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 20%;">Variable</th> <th style="width: 80%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Calidad de vida</td> <td>Factores individuales</td> </tr> <tr> <td>Factores del ambiente de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Factores de trabajo y de la organización</td> </tr> <tr> <td>Factores del entorno socio-laboral</td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="text-align: center; vertical-align: middle;">Condiciones laborales</td> <td>Condiciones individuales</td> </tr> <tr> <td>Condiciones intralaborales</td> </tr> <tr> <td>Condiciones extralaborales</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Dimensiones	Calidad de vida	Factores individuales	Factores del ambiente de trabajo	Factores de trabajo y de la organización	Factores del entorno socio-laboral	Condiciones laborales	Condiciones individuales	Condiciones intralaborales	Condiciones extralaborales
Variable	Dimensiones													
Calidad de vida	Factores individuales													
	Factores del ambiente de trabajo													
	Factores de trabajo y de la organización													
	Factores del entorno socio-laboral													
Condiciones laborales	Condiciones individuales													
	Condiciones intralaborales													
	Condiciones extralaborales													

Fuente: Elaboración propia

Ficha técnica

Instrumento para la variable de calidad de vida laboral

Título: “Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020”

Link:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/52732/L%c3%b3pez_SPC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

1. **Autor:** Quino, V. (2017)- Creador
2. **Dimensiones:**
 - ❖ Factores individuales
 - ❖ Factores del ambiente de trabajo
 - ❖ Factores de trabajo y de la organización
 - ❖ Factores del entorno socio- laboral
3. **Escala de medición:** Ordinal
 - (1) Siempre
 - (2) Casi Siempre
 - (3) A veces
 - (4) Casi Nunca
 - (5) Nunca
4. **Numero de ítems:** 16
5. **Validez de contenido:** (juicio de expertos)

N°	VALIDADOR	OPINIÓN
01	Mg. Regina Jiménez Chinga	Adecuado para su aplicación
02	Mg. Robert Soriano Crisanto Velasco	Adecuado para su aplicación
03	Mg. Luis Oscar Mendieta Alarcón	Adecuado para su aplicación

6. **Fiabilidad (alfa de Cronbach):** La fiabilidad fue determinada mediante el procedimiento llamado Alpha de Cronbach, en el cual obtuvo un valor de 0.765, lo cual demuestra un resultado sumamente confiable.

Ficha técnica

Instrumento para la variable de condiciones laborales

Título: “Condiciones de trabajo y desempeño laboral del personal del Hospital II Essalud, Tarapoto – 2020”

Link:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/48317/lb%c3%a1%c3%b1ez_GMY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

1. Autor: Ibáñez, M. (2020)- Creador

2. Dimensiones:

- ❖ Condiciones individuales
- ❖ Condiciones intralaborales
- ❖ Condiciones extralaborales

3. Escala de medición: Ordinal

- (1) Nunca
- (2) Casi Nunca
- (3) A veces
- (4) Casi Siempre
- (5) Siempre

4. Numero de ítems: 18

5. Validez de contenido: (juicio de expertos)

N°	VALIDADOR	OPINIÓN
01	Dr. Keller Sánchez Dávila	Existe suficiencia
02	Mg. Carlos Alberto Gil Zamora	Existe suficiencia
03	Mg. Luisa Rios Sánchez	Existe suficiencia

6. Fiabilidad (alfa de Cronbach): La fiabilidad fue determinada mediante el procedimiento llamado Alpha de Cronbach, en el cual obtuvo un valor de 0.772, lo cual demuestra un resultado sumamente confiable.

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de Calidad de vida laboral y las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022.

Estimado (a) colaborador (a) reciba mi cordial saludo, en esta oportunidad acudo a usted con la finalidad de recopilar información, con el objetivo de determinar la relación entre calidad de vida laboral y las condiciones laborales, por lo que se solicita completar el presente cuestionario, ser lo más sincero y transparente posible. Recordarle que el cuestionario es anónimo y guarda confidencialidad. Muchas gracias por su participación.

¿Está usted de acuerdo en apoyar con el consentimiento de llenar este cuestionario?

Si () No ()

Información sociodemográfica:

1. GENERO		2. EDAD	
Masculino	(1)	20 -30	(1)
Femenino	(2)	31-40	(2)
		41- 50	(3)
		51 a más años	(4)
3. GRADO DE INSTRUCCION		4. CONDICION LABORAL	
Bachiller	(1)	Contratado	(1)
Profesional	(2)	Indeterminado	(2)
Maestría	(3)		
Doctorado	(4)		
5. LUGAR DE PROCEDENCIA		6. AREA DE TRABAJO	
Costa	(1)	Logística y producción	(1)
Sierra	(2)	Administración	(2)
Selva	(3)	Operaciones	(3)
		otros	(4)

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Calidad de vida laboral

Datos generales:

N° de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) en esta oportunidad recurro a usted con el afán de solicitar su apoyo para responder el presente cuestionario, sus respuestas permitirán medir la variable calidad de vida laboral en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022, por lo que se le pide sinceridad y convicción en sus respuestas.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Siempre	1
Casi Siempre	2
A veces	3
Casi Nunca	4
Nunca	5

N°	ÍTEMS DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Factores individuales						
01	Considera que la empresa le brinda facilidades para que tenga un equilibrio trabajo-familia					
02	Considera que la empresa le brinda los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo					
03	Considera que la empresa le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional					
04	Considera que la empresa desarrolla acciones para obtener una adecuada motivación en el trabajo					
05	Considera que la empresa diseña políticas de bienestar en el trabajo					

DIMENSIÓN: Factores del ambiente de trabajo					
06	Considera que la empresa se preocupa y perfecciona las condiciones y medio ambiente del trabajo				
07	Considera que la empresa le brinda una adecuada seguridad y salud en el trabajo				
DIMENSIÓN: Factores del trabajo y de la organización					
08	Considera que la empresa desarrolla un modelo de trascendencia sobre el contenido y significado de su trabajo				
09	Considera que la empresa retribuye económicamente por el trabajo desempeñado				
10	Considera que la empresa le brinda autonomía en el trabajo				
11	Considera que la empresa le brinda estabilidad laboral				
12	Considera que la empresa lo hace partícipe en la toma de decisiones				
DIMENSIÓN: Factores del entorno socio - laboral					
13	Considera que la empresa desarrolla una política de manejo de las relaciones interpersonales				
14	Considera que la empresa le brinda un proceso de retroalimentación				
15	Considera que la empresa fomenta un contexto de apoyo organizacional				
16	Considera que la empresa promueve reconocimientos				

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario: Condiciones laborales

Datos generales:

Nº de cuestionario: Fecha de recolección:/...../.....

Introducción:

Estimado (a) en esta oportunidad recurro a usted con el afán de solicitar su apoyo para responder el presente cuestionario, sus respuestas permitirán medir la variable condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022, por lo que se le pide sinceridad y convicción en sus respuestas.

Instrucciones:

Marque con una X la opción acorde a lo que piensa, para cada una de las siguientes interrogantes. Recuerde que no existen respuestas verdaderas o falsas por lo que sus respuestas son resultado de su apreciación personal, además, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad. Por último, considere la siguiente escala de medición:

Escala de medición	
Nunca	1
Casi Nunca	2
A veces	3
Casi Siempre	4
Siempre	5

Nº	ÍTEMS DE CONDICIONES LABORALES	ESCALA				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: Condiciones individuales						
01	¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?					
02	¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente?					
03	¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?					
04	¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?					

05	¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?					
06	¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?					
DIMENSIÓN: Condiciones intralaborales						
07	¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?					
08	¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?					
09	¿Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?					
10	¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?					
11	¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?					
12	¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?					
DIMENSIÓN: Condiciones extralaborales						
13	¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?					
14	¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?					
15	¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?					
16	¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud y usuarios?					
17	¿Recibió reconocimiento alguno por parte de sus superiores?					
18	¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?					

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Julio Alberto Escalante Torres
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Recursos Humanos
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de calidad de Vida Laboral
 Autor (s) del instrumento (s) : Mori Flores Yarcy, Mozombite Caballero Catalina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Administración del Cambio en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Administración del Cambio .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Administración del Cambio				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD Instrumento apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 04 de Mayo de 2022



[Handwritten Signature]

Mg. Julio Alberto Escalante Torres
 Coordinador de la Escuela Profesional de Administración

UCV TARAPOTO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Mg. Julio Alberto Escalante Torres
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Licenciado en Recursos Humanos
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Condiciones Laborales
 Autor (s) del instrumento (s) : Mori Flores Yarcy, Mozombite Caballero Catalina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Recursos Humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Recursos Humanos					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.			X		
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Recursos Humanos				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.3

Tarapoto, 04 de mayo de 2022



Mg. Julio Alberto Escalante Torres Coordinador de la
Escuela Profesional de Administración

UCV TARAPOTO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Fasanando Puyo Tercero Institución

donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Licenciado en Administración

Instrumento de evaluación : Cuestionario de calidad de Vida Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Mori Flores Yarcy, Mozombite Caballero Catalina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Administración del Cambio en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Administración del Cambio .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Administración del Cambio					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				X	
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Validación de Instrumentos, conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46

Tarapoto, 06 de mayo de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Fasanando Puyo Tercero

Institución donde labora : Universidad Nacional de San Martín

Especialidad : Licenciado en Administración

Instrumento de evaluación : Cuestionario de Condiciones Laborales

Autor (s) del instrumento (s): Mori Flores Yarcy, Mozombite Caballero Catalina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Recursos Humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Recursos Humanos					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Recursos Humanos				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		46				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento de Validación, conforme para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

46



Tarapoto, 06 de mayo de 2022

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arévalo Arévalo José Gabriel

Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Licenciado en Administración – Maestro en Gestión Pública

Instrumento de evaluación : Cuestionario de calidad de Vida Laboral

Autor (s) del instrumento (s): Mori Flores Yarcy, Mozombite Caballero Catalina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					x
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Administración del Cambio en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Administración del Cambio .					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				x	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Administración del Cambio					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 03 de mayo de 2022


 Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 CLAD. N° 19158

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Arévalo Arévalo José Gabriel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo

Especialidad : Licenciado en Administración – Maestro en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Condiciones Laborales

Autor (s) del instrumento (s): Mori Flores Yarcy, Mozombite Caballero Catalina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				x	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: Recursos Humanos en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					x
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Recursos Humanos					x
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				x	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					x
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				x	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					x
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Recursos Humanos					x
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					x
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					x
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 “Excelente”; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento apto para ser aplicado.

PROMEDIO DE VALORACIÓN

4.7


 Lic. Adm. José Gabriel Arévalo Arévalo
 MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA
 CLAD. N° 19158

Tarapoto, 03 de mayo de 2022

Carta de autorización

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

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20600217829
GONGAR INGENIERÍA EIRL	
Nombre del Titular o Representante legal:	
José Luis Gonzales García	DNI: 01147960

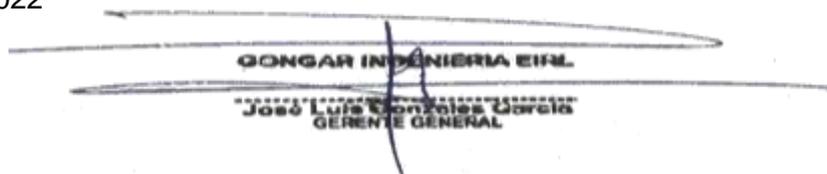
Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
“Calidad de vida laboral y su influencia en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería - Campo Verde 2022”	
Nombre del Programa Académico:	
DESARROLLO DEL PROYECTO DE INVESTIGACION.	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
YARCY MORI FLORES	72259183
CATALINA MOZOMBITE CABALLERO	47350604

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

Campo verde 02 de mayo 2022


GONGAR INGENIERIA EIRL
José Luis Gonzales García
GERENTE GENERAL

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROBIN ALEXÁNDER DÍAZ SAAVEDRA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesor de Tesis titulada: "Calidad de vida laboral y su influencia en las condiciones laborales en la empresa Gongar Ingeniería Campo - Verde 2022", cuyos autores son MORI FLORES YARCY, MOZOMBITE CABALLERO CATALINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TARAPOTO, 11 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROBIN ALEXÁNDER DÍAZ SAAVEDRA DNI: 44970126 ORCID: 0000-0003-2707-8193	Firmado electrónicamente por: RDIAZSA11 el 14-07- 2022 16:02:37

Código documento Trilce: TRI - 0334611