



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

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

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Administración de Negocios – MBA

**AUTOR:**

Br. López Silva, Pablo César (ORCID: 0000-0003-4028-3300)

**ASESOR:**

Dr. Salazar Salazar, Elmer Bagner (ORCID: 0000-0002-8889-9676)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Modelo y Herramientas Gerenciales

**PIURA — PERÚ**

2020

## **DEDICATORIA**

A hijos porque fueron el motor de superación para seguir adelante con las metas trazadas y enseñarles que todos es posible en esta vida.

A esposa por su gran paciencia, comprensión y apoyo moral para seguir adelante.

A mis padres que siempre me brindaron el aliento de seguir adelante, aunque mi padre no pudo ver mi meta cumplida pero de seguro que debe estar tranquilo en el cielo.

A mis hermanos por brindarme el apoyo moral de superación, aunque algunos no pudieron ver mis metas cumplidas.

A dios quien es que me guio y me dio la sabiduría e inteligencia necesaria para mi superación y cumplir con mi meta trazada.

## **AGRADECIMIENTO**

A la empresa Molinera El tropical, Chiclayo por brindarme la información y facilidades para culminar con éxito mi proyecto.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, que con su perseverancia y dedicación hacen posible el sueño de muchos estudiantes a seguir saliendo adelante.

A mi familia por su gran comprensión y apoyo para seguir logrando mis metas trazadas.

A Dios porque con su bendición y sabiduría nos ayuda a seguir adelante y superar los obstáculos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos:	13
3.6. Métodos de análisis de datos	14
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIÓN	21
VI. CONCLUSIONES	23
VII. RECOMENDACIONES	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Correlación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral	15
Tabla 2. Relación entre calidad de vida laboral y los resultados de la tarea individual	16
Tabla 3. Relación entre calidad de vida laboral y los comportamientos	17
Tabla 4. Relación entre calidad de vida laboral y las características	18
Tabla 5. Variable Independiente. Calidad de vida laboral	19
Tabla 6. Variable Dependiente. Desempeño	20

## RESUMEN

Determinar la relación que existe entre calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical. La investigación fue de tipo correlacional con un diseño no experimental y transversal. Resultados y conclusiones: El 59.4% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista una adecuada calidad de vida laboral; el 60.9% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista un adecuado desempeño. La relación de calidad de vida laboral y los resultados de la tarea individual de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical, es significativa y directa en ,710 al nivel 0,01 (bilateral); la relación de calidad de vida laboral y los comportamientos de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical, es significativa y directa en ,754 al nivel 0,01 (bilateral); la relación de calidad de vida laboral y las características de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical, es significativa y directa en ,765 al nivel 0,01 (bilateral) y; la relación de calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical, es significativa y directa en ,770 al nivel 0,01 (bilateral).

**Palabras claves:** Calidad de vida laboral; Desempeño; Comportamientos.

## ABSTRACT

To determine the relationship between quality of work life and work performance of workers at the Molinera El Tropical company. The research was of a correlation al type with a non-experimental and cross-sectional design. Results and conclusions: 59.4% confirm that they agree and totally agree that there is an adequate quality of working life; 60.9% confirm that they agree and totally agree that there is adequate performance. The relationship of quality of work life and the results of the individual task of the workers of the Molinera El Tropical company is significant and direct in, 710 at the 0.01 level (bilateral); The relationship between the quality of work life and the behaviors of workers at the Molinera El Tropical company is significant and direct at 0.754 at the 0.01 level (bilateral); the relation of quality of work life and the characteristics of the workers of the Molinera El Tropical company is significant and direct in, 765 at the 0.01 level (bilateral) and; The relationship of quality of work life and work performance of the workers of the Molinera El Tropical company is significant and direct at, 770 at the 0.01 level (bilateral).

**Keywords:** Quality of work life; Performance; Behaviors.

## I. INTRODUCCIÓN

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) un trabajo adecuado y honorable, resumen lo que anhela los trabajadores en el transcurso de su esfuerzo de trabajo por años, reflejando aquella oportunidad de poder tener un acceso a un trabajo productivo con un sueldo razonable, seguridad donde se labora y las familias estén protegidas a mayores expectativas de desarrollo y que se integren a la sociedad, libertad de opinión, que sean organizados y participativos en la toma de decisiones y trato adecuado e integral e igualitario, sea varón y/o mujer. Y con ello la calidad de vida profesional tiene como intención optimizar las ambientes que afectan, lo que le convierte en un proceso dinámico y continuo que pretende mejorar la productividad organizacional (Castro, 2018).

En España, de acuerdo al "Índice para una Vida Mejor" y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), en relación al bienestar, siendo el cuarto país más sencillo y compatible lo personal y laboral, y alcanzados por los Países Bajos, quiénes lideran el ranking, luego de Dinamarca e Italia. Para desarrollar el mencionado indicador de clasificación que se trazan los especialistas de la OCDE trabajaron con el número promedio de horas de trabajo y el tiempo de ocio y cuidado personal de cada país, entre otros componentes (Moreno, 2019).

La calidad del empleo (CE) está desarrollada en relación a las inquietudes de las organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y la Unión Europea (UE), que están enlazados con el mundo laboral. Claro está que los objetivos tienen una visión más extensa de lo que signifique un adecuado trabajo o llamado trabajo de calidad. En Colombia, el mencionado escenario es continuo en la última década. A partir de ello nace la importancia de diversos autores por evaluar la calidad del trabajo en el país con el uso de diversas metodologías y variables. Los estudios comprenden de forma general los años 2008 al 2012, determinando que los colombianos tienen trabajos de baja calidad; con inmensas desigualdades entre los asalariados (formales) y los trabajadores independientes



(informales) con beneficios para los primeros; que las actividades del sector público y de servicios son los de mejor calidad del empleo (Gómez et al, 2015).

La calidad de vida profesional está relacionada al bienestar de los trabajadores en función a la vida laboral; con un estilo de observar y valorar la vida en el interior de las empresas, buscando desarrollo y bienestar sin perjudicar la eficiencia organizacional. Mejor si se ha demostrado y observado que el ofrecer un ambiente apropiado de calidad de vida trasciende de forma positiva en el compromiso y motivación, obteniendo un desempeño superior a lo proyectado. Los líderes tienen un papel fundamental, debido a que interactúan en el día a día con sus equipos de trabajo; siendo imprescindible contar con el compromiso de los líderes para continuar la calidad de vida a los colaboradores, insertándolo como objetivo principal, sucediendo lo contrario y a pesar de los sacrificios si no se tienen líderes alineados hacia este objetivo (Alalú, 2016).

Al trabajar en escenarios poco adecuados desgastamos salud, perjudicando de forma directa la vida, por lo que nos planteamos la siguiente interrogante: ¿Es prioritario escoger entre trabajo, salud y vida? Es innegable que la calidad de vida profesional tenga un vínculo muy estrecho con las condiciones de trabajo, pero nace otras preguntas que se hacen todos ¿Qué es la calidad de vida profesional? Esta, por definición representa la preocupación por el bien y la salud de los trabajadores en la realización de sus labores.

Estas realidades animan a desarrollar estudios concernientes a determinar si ciertamente la calidad de vida laboral está relacionada con los niveles de desempeño laboral que presentan los mismos.

Por lo que se formuló la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relaciona la calidad de vida laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020? seguido de específicos, ¿De qué manera se relaciona la calidad de vida laboral con los resultados de la tarea individual de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020?

Por otro lado ¿De qué manera se relaciona la calidad de vida laboral con el comportamiento de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020?

Y por último ¿De qué manera se relaciona la calidad de vida laboral con las características de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020?

La investigación se justifica teóricamente con las investigaciones científicas, para la variable calidad de vida laboral, Patlán (2017), quien estructura en cuatro dimensiones: factores individuales; factores del ambiente de trabajo; factores del trabajo y de organización y; factores del entorno socio laboral y; para la variable de desempeño laboral Robbins (2009), las estructura en tres dimensiones: Resultados de la tarea individual; Comportamientos y; Características.

El objetivo principal, Determinar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020, y para obtener los mejores resultados, se han planteado los siguientes objetivos específicos, tal como Determinar la relación entre calidad de vida laboral y los resultados de la tarea individual de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020. Determinar la relación entre calidad de vida laboral y el comportamiento de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020, y por ultimo Determinar la relación entre calidad de vida laboral y las características de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020.

La hipótesis a contrastar busca demostrar si La calidad de vida laboral si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020 adicional se plantean otras hipótesis específicas para dar a conocer si la calidad de vida laboral si se relaciona con los resultados de la tarea individual de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020, por otro lado conocer si la calidad de vida laboral si se relaciona con el comportamiento de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020, y por ultimo comprobar si la calidad de vida laboral si se relaciona con las características de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020.

## II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes a nivel internacional, tenemos que, Cruz (2018) en el artículo “La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales”. Tuvo como objetivo: determinar los componentes trascendentales relacionados con la el bienestar de vida profesional. Se concluye que los retos diversos para alcanzar bienestar de los colaboradores, se requiere un enfoque integral que coadyuve a corregir el bienestar empresarial.

Albarrasin et al (2017) en la investigación “Percepción de calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica”. Concluye que, el bienestar laboral es una definición completa con una diversidad de variables que se concreta en el momento que el trabajador por medio de la apreciación de su trabajo, le permite completar sus necesidades como la satisfacción por sus acciones laborales y la gestión de los espacios libres, factor muy apreciado por los trabajadores del departamento de ventas de la farmacéutica, quienes perciben la ausencia de acuerdo entre el trabajo y la familia como una causa fundamental de insatisfacción.

Coello (2014) en la investigación “Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) prestadora de servicios a Con ecel (CLARO)”. Concluye que, los niveles de insatisfacción son elevados, en relación al contexto interno tenemos: el salario, la falta de valoración por sus labores, su inclusión activa en los equipos y en la organización. En el grupo focal se tuvo en cuenta las capacitaciones, observando que existen algunas deficiencias en el estilo de comunicación y de organización que sus supervisores manejan a la hora que corresponde aplicarlo, teniendo como resultado la apreciación de los asesores, el escaso apoyo y peor aún ese respaldo que esperan en los temas comerciales, operativos y en los errores operativos que cometen.

Los antecedentes a nivel nacional, tenemos que Alarcón y Astuñague (2018) en su estudio “Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería”, Hospital Goyeneche. Arequipa, 2017”.con diseño de tipo descriptivo y correlacional, con diseño transversal. Concluye que, el 50.6% de encuestadas aprecian una buena calidad laboral, resaltando la acción de apoyo directo con un 48.1%; el 61.7% mencionan que son los recursos organizacionales, y el 43.2% perciben de manera regular la demanda de trabajo; en cuanto al desempeño el 79.0% son competentes confirmando que tienen la preparación apropiada para desarrollar sus actividades y; finalmente, existe relación entre ambas variables.

Pastrana (2017). Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima Universidad de Piura. Investigación cuyo fin es identificar el nexo con el clima empresarial sobre el desenvolvimiento profesional de los docentes del Instituto Cultural antes mencionado, Tras el análisis correspondiente se finalizó que a la fecha el clima de la casa de estudios en mención no es favorable por las falencias por lo cual se recomienda estrategias de calidad.

Moreno (2016) en su investigación, Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de la salud de la institución prestadora de servicios de salud Pro-Lima 2016.El fin del estudio se basó en identificar el nexo existente entre calidad laboral y su rendimiento de los colaboradores de salud de la mencionada institución. Se realizó un estudio cuantitativo, relacional, La población se conformó con los profesionales de dicha empresa, obteniendo como resultado que no hay un nexo importante en dichas variables.

Vallejo (2016) en su investigación Calidad de vida profesional, estrés y desempeño laboral en profesionales de enfermería del Hospital de Chancay, 2016, cuyo propósito fue identificar la correlación el bienestar de vida profesional, estrés y desenvolvimiento profesional de los colaboradores del área de salud del Hospital en mención, identificando que estas situaciones causan molestia entre los colaboradores, llegando a concluir que existe un vínculo entre su calidad laboral y el nivel de estrés , por lo cual su productividad s deficiente.

---

Pinedo (2016), en la investigación calidad de vida profesional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Cayetano Heredia, 2016. El estudio tuvo como fin identificar la influencia el bienestar organizacional y el cumplimiento del mismo. La exploración se basó bajo un enfoque cuantitativo, describiendo en un solo periodo de tiempo. Llegando a la conclusión que dichas variables se relacionan positivamente.

Hurtado (2017), con su tesis, Calidad de vida laboral y desempeño profesional de enfermería que laboran en las áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017, su objetivo principal fue analizar la influencia entre el bienestar y desenvolvimiento profesional de quienes trabajan en áreas restringidas de dicho nosocomio, llegando como resultado una relación alta positiva entre las mencionadas variables (valor=0.00 >0.05).

López (2018) en su indagación “Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018”. Con un esquema correlacional con diseño no experimental. Obteniendo como resultados una correlación positiva significativa que, detallando una existencia de correlación alta entre bienestar y cumplimiento en un 73.2%de acuerdo a lo manifestado por las enfermeras, es decir a mayor calidad de vida laboral mayor cumplimiento profesional.

Moscoso (2018) en la investigación “Análisis de desempeño de los colaboradores de la Zonal Cusco del Provias Nacional”. La tesis fue analítica, simple, donde concluye que la puesta en marcha de un proyecto de calidad de vida, abarca diversos financiamientos de la empresa, entendiéndose como una limitante, aunque en el futuro, al conquistar eficiencia, siendo cubiertos.

A nivel local Peralta (2019). En el estudio del clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima - Perú. Universidad de Piura. El trabajo tiene como fin identificar su efecto del bienestar laboral sobre el cumplimiento profesional de los colaboradores de la mencionada empresa. La información obtenida mostro que el clima organizacional tiene relación con el desempeño laboral, debido a que las dimensiones en estudio de cada variable tienen un nexo importante entre ellas, obteniendo como resultado una fuerte correlación entre ellas.

En las bases teóricas, en la variable calidad de vida laboral, Patlán (2017), la define como el proceso eficiente, duradero, objetivo y subjetivo y organizado en relación a las acciones laborales, con la finalidad de coadyuvar a un desarrollo integral de las personas y de forma específica en el trabajo desempeñado en una empresa.

En la visión de Fernández (1996) citado de Ferreira (2018), la calidad profesional es la parte activa de la gestión eventual factores: físicos, tecnológicos y socio-psicológico, estos repercute en la cultura y la renovación del clima organizacional y esto lleva el bienestar de colaboradores y un cumplimiento organizacional.

Carlson H (1983). Citado de Matabanchoy (2018) es un privilegio describir a la satisfacción laboral como el fin que permita definir compromisos laborales y estos proporcionen mejores condiciones de labores como una sucesión que encamina a seguir sus fines propuestos con la participación de los empleados de manera activa, originando índices de satisfacción labora.

Debido a las labores que desarrollan, es factible que muchos hayan cambiado su jornada de trabajo, cambiando su comodidad de vida respecto a la salud. Como ejemplo, se dice que laborar por turnos y singularmente el horario nocturno, puede influenciar en la salud, la seguridad y el bien social de las personas (Ferguson et al., 2010; Kilpatrick & Lavoie-Tremblay, 2006) citado de (Grimaldo 2014).

Se tiene en cuenta que la presión laboral, se acentúa en los colaboradores potenciando la aparición y desarrollo de una enfermedad que ataca al mundo actual: El estrés, afecta a su bienestar psicológico y calidad de vida, esta manera a propiciado que las condiciones de trabajo marchen paralelamente ya que es difícil mantener una organización donde los mecanismos de labores deterioren el bienestar de sus colaboradores, generando problemas (Duran ,2010).

Patlán (2017), estructura en cuatro dimensiones: 1. Factores individuales: a. Equilibrio trabajo-familia: nivel de su función en el desempeño de la labor, relación de presiones personales y familiares, creando una estabilidad del colaborador con su familia, generando emociones estables, motivación, seguridad, éxito, eficacia, responsabilidad, y apoyo; b. Satisfacción con el trabajo: referente a sus emociones de forma positiva y satisfactoria como resultado de la percepción del colaborar con su puesto de labores y las acciones que desempeñan en la empresa; c. Desarrollo laboral y profesional: son los beneficios que la empresa brinda para trabajar sus habilidades; d. Motivación en el trabajo: referente a la acumulación de impulsos, deseos y perspectivas que ostentan los colaboradores para su bienestar y lograr sus metas con el desempeño de sus labores; e. Bienestar en el trabajo: Etapa afectiva de una persona en el contexto laboral,

2. Factores del ambiente de trabajo: a. Contextos y medio ambiente de trabajo: relacionados a aspectos técnicos, de organización y social del contexto del trabajo que se desarrollan las acciones con influencia en el desempeño repercute en el bienestar psicológico y físico; b. Seguridad y salud en el trabajo: es la percepción de cuidado que tiene el colaborador referente al ambiente y procesos de trabajo de la empresa, los cuales deben generarle confianza, seguridad.

3. Factores del trabajo y la organización: a. Contenido y significado del trabajo: Es el desarrollo de una labor atrayente, con significado, múltiple, estimado y con probabilidad de decidir y crecer profesionalmente ; b. Remuneración económica por el trabajo desempeñado: refiere a la relación de obtener por parte de la empresa un pago justo por los conocimientos y destrezas que se tienen y que se aplican en la empresa; c. Autonomía y control en el trabajo: referente al nivel de libertad, autonomía e independencia brindando al colaborador la oportunidad de organizar y desarrollar su trabajo, tomando decisiones en relación al contenido de sus tareas; d. Estabilidad laboral: en relación a la certeza para conservar y permanecer en la empresa por el tiempo estipulado en su contrato, impidiendo ser destituido por razones injustificadas pasando a la modalidad indefinida para conceder seguridad, estabilidad y permanencia, garantizando la línea de carrera y junto a su desarrollo socio familiar ; Participación en la toma de decisiones: referente a la potestad para decidir.

4. Factores del entorno socio laboral: a. Relaciones interpersonales: relacionadas a la probabilidad que el colaborador pueda comunicarse libre y de manera abierta con sus jefes , compañeros de trabajo ; b. Retroalimentación: nivel de recibimiento de datos de los colaboradores y jefes en función a su desempeño para analizar suficiencia y productividad conociendo su rendimiento y el desarrollo de sus metas ; c. Apoyo organizacional: relacionado al respaldado por la empresa y superiores y; d. Reconocimiento: son las acciones de sus superior en reconocer el esfuerzo según su desempeño.

La variable de desempeño, Robbins (2009), la define como una evaluación que muestra índices para tomar decisiones importantes tales como re categorizaciones, cambios y despidos.

Los índices de medición del desempeño laboral es proceso diario de la vida, así como en las empresas motivadas por la trayectoria laboral en el ámbito de la “Evaluación de Desempeño Laboral en las organizaciones”, y es una pieza clave para el desarrollo del talento organizacional en una empresa (Chiavenato, 2001) citado de (Álvarez, 2018).



En este estudio, el Desempeño Organizacional se consideró como el resultado de la empresa hace un mix de trabajo individual, equipo y de programa por ser un proceso útil para identificar el grado de alcance de los objetivos. (Lumbreras, 2020).

El ambiente laboral es básico para el desenvolvimiento empresarial, junto a los procesos, metodologías y talento humano conformando un sistema interdependiente funcional teniendo un efecto directo en los resultados de la institución. Por tanto, el clima laboral debe ser un medio cordial, afectivo y físico donde los colaboradores se sientan satisfechos desarrollando sus actividades (Solórzano 2020).

Los gerentes de las empresas hoy en día se esmeran que sus empleados se motiven para alcanzar su mayor nivel y hacer que trabajen de manera productiva y contribuyan a la organización en su misión. (Manjarrez 2020). Un aspecto relacionado con el clima laboral y la satisfacción misma es el cumplimiento laboral, puesto que los colaboradores perciban la satisfacción o insatisfacción, su nivel de desempeño laboral se reflejará, de manera notable en una mayor o menor productividad (Peña, Olloqui y Aguilar, 2013) citado de (Vargas 2020)

Por otro lado, Fernández, (2006) citado de Freire, (2018), menciona que el vínculo profesional, personal y laboral constituye un proceso junto con otras características como el ritmo de vida social, familiar sexual etc., que influyen en satisfacción o bienestar manifiesta que la relación laboral, y en lo personal llevando así un buen desempeño laboral.

Entre tanto, Dobbs y Koller (2016) citado de Garcia, (2019) indican que es necesaria una visión del desempeño organizacional más amplia, porque los resultados positivos en aspectos internos como recursos humanos, procesos operativos y finanzas, no indican necesariamente que una empresa sostenga sus resultados actuales y genere negocios rentables a largo plazo.

Ostroff (1992) citado de Latorre, (2011), menciona que las actitudes colectivas influyen en mayor medida en el desenvolvimiento organizacional que el comportamiento individual. Por ello, se realizó estudios que analicen cómo el capital humano se vincula con la productividad de la empresa. Asimismo, es así que, evaluar el desempeño destaca medir el nivel de cumplimiento de las pautas establecidos para un trabajo, en función al logro de estándares y objetivos (Chiavenato, 2004) citado de (Rodríguez 2020).

Las dimensiones del desempeño, según Robbins (2009), son: a. Resultados de la tarea individual: Si la prioridad es el fin por encima de los medios, entonces se tiene que hacer responsable de los resultados de la evaluación del colaborador, teniendo criterios como la producción en números, la generación de despilfarros y sobre todos los costos que generen en cada unidad producida, volumen de ventas en el lugar, el aumento en dinero y los nuevos clientes que ha conseguido; b. Comportamientos: Resultados específicos identificados que se imputen de manera directa las acciones de un colaborador, como el apoyar a terceros, proponer mejoras y mostrarse como voluntario para tareas anexas, permiten que los grupos y las empresas marchen sobre ruedas con más eficacia y; c. Características: El menos desarrollado por su debilidad de criterios, aunque es uno de los más usados, teniendo en cuenta las características individuales, debido a que encuentran lejos del verdadero desempeño con una actitud apropiada, exponiendo transparencia y alto nivel de experiencia.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

**Tipo de investigación:** La investigación, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), fue de tipo correlacional, para asociar la variable calidad de vida laboral sobre el desempeño laboral, respondiendo a una hipótesis correlacional.

**Diseño de investigación:** El estudio, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), se basó en un diseño no experimental, transversal; no experimental: sin manipular las variables y; trasversal: porque se realizó en un tiempo único y determinado.

#### 3.2. Variables y operacionalización

##### **Definición conceptual**

Variable independiente. Calidad de vida laboral

Es el proceso eficiente, duradero, objetivo y subjetivo y organizado en relación a las acciones laborales, con la finalidad de coadyuvar a un desarrollo integral de las personas y de forma específica en el trabajo desempeñado en una empresa (Patlán, 2017).

Variable dependiente. Desempeño laboral

Es una evaluación que brinda información para tomar decisiones importantes tales como ascensos, transferencias y despidos (Robbins, 2009).

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

**Población:** Tovar (2015), menciona a la población como un conjunto de cosas que es puesto a un estudio o medición por encuesta y mediante una muestra.

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) estos casos que se ajustan a una serie de detalles. En la investigación se determinaron un número de 76 trabajadores de la empresa Molinera El Tropical.

### **Criterios de inclusión**

Los que se encuentren en planilla.

### **Criterios de exclusión**

Los que no estén laborando más de un año en la empresa.

### **Muestra**

Según Hernández, Fernández, y Baptista (2014) es el subconjunto de datos que representan a la población, las cuales se va a recolectar información. A decir de Rendón & Villasís (2017), la muestra es aquella cantidad de los objetos a estudiar, En la investigación se determinó una muestra de 64 trabajadores de la empresa Molinera El Tropical. La técnica que se desarrolló fue encuesta con un nivel de confianza del 95%, es decir con un margen de error del 5%.

### **Muestreo**

Para la investigación en curso, el muestro fue de tipo probabilístico, usando como método la prueba sistemática mediante fórmula. A decir de Otzen y Materola (2017), estas técnicas ayudan a identificar la probabilidad que cada objeto de estudio tiene de ser incluido en la muestra a través de una selección al azar.

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Validez y Confiabilidad**

El instrumento fue sometido a la revisión y validez de tres expertos, quienes determinarán la validez del mismo; así mismo será sometido al análisis estadístico para determinar la correlación de Pearson y por último se aplicará una prueba piloto. La validez se entiende como la cualidad de cuestionario para medir aquello que pretende medir (Solano & Uzcátegui, 2017)

## **3.5. Procedimientos:**

Se tuvo una reunión previa con el administrador para determinar día y hora de aplicación del instrumento, posteriormente se tabulará, depurando aquellas encuestas que no lograron cumplir con lo proyectado, para pasarlo

al SPSS, y diseñar las tablas y figuras con sus respectivos análisis e interpretación de los resultados.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

Basándose en el método deductivo, parte de lo global a lo particular, de enfoque cuantitativo, recogiendo la información con el objetivo de contraponer la hipótesis con el examen estadístico, de acuerdo a la relación mediante el uso del estadístico Pearson, esto basado en que Pearson es paramétrico y requiere de normalidad univariante (Díaz, García, León, Ruiz y Torres, 2014),

### **3.7. Aspectos éticos**

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), tales como, la honestidad, responsabilidad y confiabilidad. Además, la investigación fue aplicada respetando líneas y pautas del manual de desarrollo de investigación científica y académica de la Universidad Cesar Vallejo; los procedimientos, principios y métodos presentados además se acató las reglas establecido en el manual de escritura del APA 7ma edición. Protegiendo la identidad de los colaboradores y se garantizó la confidencialidad de los datos informativos brindados.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo general

Relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molinera El Tropical.

**Tabla 1. Correlación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral**

		VI. Calidad de vida laboral	VD. Desempeño
VI. Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	1	,770**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
VD. Desempeño	Correlación de Pearson	,770**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

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

La relación de calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical, es un ,77.0%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

## Objetivo específico 1

Relación entre la calidad de vida laboral y los resultados de la tarea individual de los profesionales de la empresa Molinera El Tropical.

**Tabla 2. Relación entre calidad de vida laboral y los resultados de la tarea individual**

		VI. Calidad de vida laboral	D1VD. Resultados de la tarea individual
	Correlación de Pearson	1	,710**
VI. Calidad de vida laboral	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
	Correlación de Pearson	,710**	1
D1VD. Resultados de la tarea individual	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

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

La incidencia de calidad de vida laboral y los resultados de la tarea individual de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical, es un ,71.0%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

## Objetivo específico 2

Relación entre la calidad de vida laboral y los comportamientos del capital humano de la empresa Molinera El Tropical.

**Tabla 3. Relación entre calidad de vida laboral y los comportamientos**

		VI. Calidad de vida laboral	D2VD. Comportamientos
VI. Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	1	,754**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
D2VD. Comportamientos	Correlación de Pearson	,754**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

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

La relación de calidad de vida laboral y los comportamientos de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical, es un ,75.4%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).



### Objetivo específico 3

Relación entre la calidad de vida laboral y las características de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical.

**Tabla 4. Relación entre calidad de vida laboral y las características**

		VI. Calidad de vida laboral	D3VD. Características
VI. Calidad de vida laboral	Correlación de Pearson	1	,765**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	64	64
D3VD. Características	Correlación de Pearson	,765**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	64	64

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

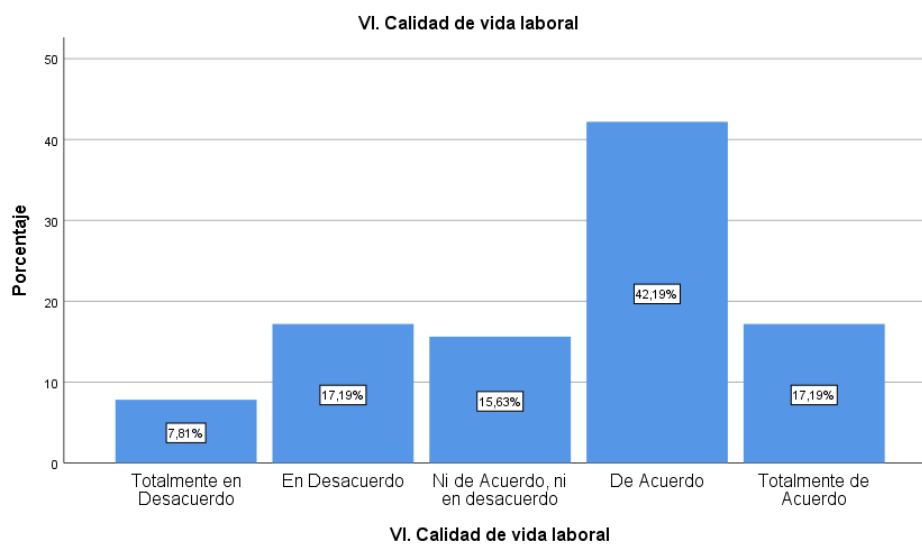
El vínculo de calidad de vida laboral y las características de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical, es un ,76.5%, siendo significativo y alto y directa al nivel 0,01 (bilateral).

## Análisis descriptivo de las variables

**Tabla 5. Variable Independiente. Calidad de vida laboral**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	5	7,8	7,8	7,8
	En Desacuerdo	11	17,2	17,2	25,0
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	10	15,6	15,6	40,6
	De Acuerdo	27	42,2	42,2	82,8
	Totalmente de Acuerdo	11	17,2	17,2	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

*Figura 1. Variable independiente. Calidad de vida laboral*

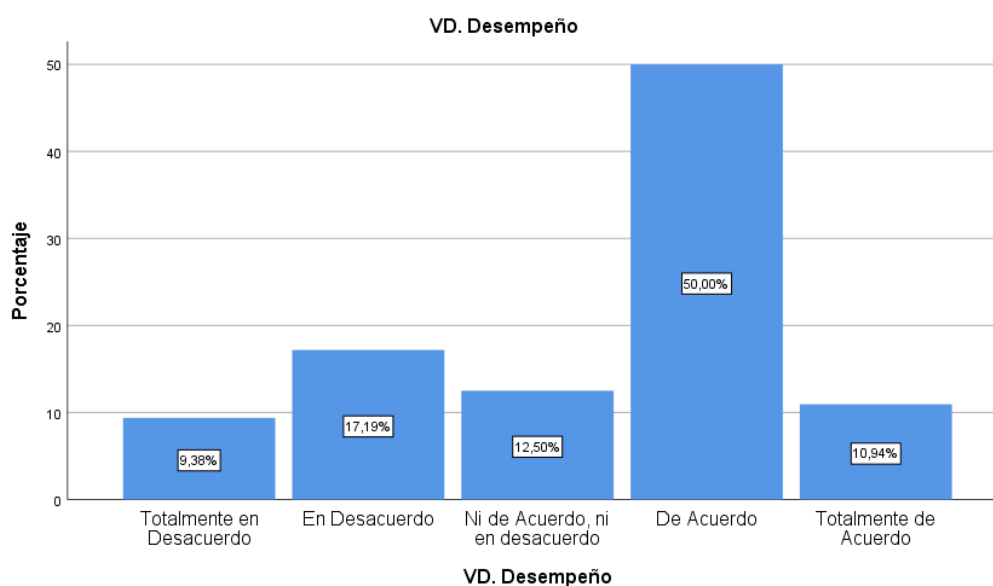


Del total de encuestados, el 25% manifiesta en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que exista una adecuada calidad de vida laboral; mientras el 59.4% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

**Tabla 6. Variable Dependiente. Desempeño**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	6	9,4	9,4	9,4
	En Desacuerdo	11	17,2	17,2	26,6
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	8	12,5	12,5	39,1
	De Acuerdo	32	50,0	50,0	89,1
	Totalmente de Acuerdo	7	10,9	10,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

*Figura 2. Variable dependiente. Desempeño*



Del total de encuestados, el 26.6% manifiesta en desacuerdo y totalmente en desacuerdo en que exista un adecuado desempeño; mientras el 60.9% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe.

## V. DISCUSIÓN

El vínculo de calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical, es un ,770, siendo significativa en el nivel 0,01 (bilateral); asimismo, el 59.4% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que sí existe y; el 60.9% confirman estar de acuerdo y totalmente de acuerdo que exista un adecuado desempeño; ello coincide con el estudio de Alarcón y Astuñague (2018) que concluye que, el 50.6% de encuestadas aprecian el bienestar laboral; en cuanto al desempeño el 79.0% son competentes confirmando que tienen la preparación apropiada para desarrollar sus actividades y; finalmente, hay una relación alta entre dichas variables.

Destacando también, la relación de calidad de vida laboral y los resultados de las labores, los actitudes y singularidades de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical, es significativa y directa en ,710, ,754, 765, en el nivel 0,01 (bilateral); ello coincide con lo descrito por (Castro, 2018), quien menciona a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) resaltando que un trabajo adecuado y honorable, resumen lo que anhela los trabajadores en el transcurso de su esfuerzo de trabajo por años, reflejando aquella oportunidad de poder tener un acceso a un trabajo productivo con un sueldo razonable y seguridad donde se labora y seguridad para las familias, mayores expectativas de desarrollo e integración social, libertad de opinión, organización y tomar decisiones y trato adecuado e integral e igualitario, sea varón y/o mujer.

Se menciona también que el bienestar profesional tiene como fin optimizar las áreas que afectan, referente al comportamiento de los colaboradores, lo que le convierte en un sistema ágil y continuo que pretende mejorar la productividad organizacional; reafirmandose en la investigación de (Alalú, 2016), que el bienestar laboral en el trabajo ligada totalmente a la satisfacción de los trabajadores en relación a la vida laboral; con un estilo de observar y valorar la vida en el interior de las empresas, buscando desarrollo y bienestar sin perjudicar la eficiencia organizacional. Mejor si se ha demostrado y observado que el ofrecer un ambiente apropiado de calidad de vida trasciende de forma positiva en el compromiso y motivación, obteniendo un desempeño superior a lo proyectado. Los líderes tienen un papel fundamental, debido a que interactúan en el día a día

con sus equipos de trabajo; siendo imprescindible contar con el compromiso de los líderes para mantener la calidad de vida del trabajador, insertándolo como uno de los objetivos estratégicos, sucediendo lo contrario y a pesar de los sacrificios si no se tienen líderes alineados hacia este objetivo.

Finalmente, en referencia a la calidad de vida laboral relacionada con las características de los colaboradores, es decir cómo se desenvuelven o las actitudes que toman en la empresa, menciona Cruz (2018) concluyendo que, por los retos diversos en pos de alcanzar bienestar de los colaboradores, se requiere un enfoque integral que coadyuve a corregir la calidad de vida laboral, asimismo Peralta (2018) aporta , que un nivel adecuado de motivación de los trabajadores, con el bienestar y el compromiso total, conlleva a mejores rendimientos laborales en fin a sostener la empresa.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera. La calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical, es significativa y directa en ,770 al nivel 0,01 (bilateral), es decir la cvl si se relaciona significativamente con el desempeño laboral, debido a que los colaboradores manifiestan desempeñarse mejor en sus tareas siempre y cuando tengan satisfacción personal y física.

Segunda. La calidad de vida laboral y los comportamientos de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical, es significativa y directa en ,754 al nivel 0,01 (bilateral), es decir que la reacción y aptitudes del capital humano está ligada con la satisfacción de su centro de trabajo y las condiciones que se presten en ella.

Tercera. La calidad de vida laboral y las características de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical, es significativa y directa en ,765 al nivel 0,01 (bilateral).

Cuarta. La calidad de vida laboral y los resultados de la tarea individual de los trabajadores de la empresa Molinera El Tropical, es significativa y directa en ,710 al nivel 0,01 (bilateral).

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera. Se recomienda a la empresa Molinera el Tropical promover las tareas individuales para el mejor rendimiento de su desempeño laboral y reconocer de manera constante sus logros a fin de incrementar su satisfacción y con ello su desempeño además brindarle condiciones adecuadas de trabajo como seguridad y compromiso organizacional.

Segunda. Se recomienda generar y adecuar los procesos de seguridad y bienestar de los colaboradores es decir aliviar su nivel de trabajo, apuntando a hacia el desarrollo profesional, de tal manera que hallen sentido importante a las tareas que realizan debido a que la sensación de bienestar lleva a un buen desempeño laboral.

Tercera. Se recomienda insertar acciones que conduzcan en disminuir los índices de estrés que se presentan en la jornada laboral, principalmente en las labores de peligro que incrementa el ritmo de trabajo y el volumen de tareas, una buena calidad de vida en la empresa influye en su desempeño del mismo.

Cuarta. Se recomienda al área de talento humano, realizar cursos implementar de desarrollo personal, donde se trabaje el fortalecimiento de la motivación con fines de seguridad, confianza, motivación.

## REFERENCIAS

- Alalú. (2016). La importancia de la calidad de vida en el trabajo. . Obtenido de <https://www.corresponsables.com/actualidad/la-importancia-de-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>
- Alarcón, Y. y Astuñague, J. (2018). Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de enfermería”, Hospital Goyeneche. Arequipa -2017. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5134/ENalcoym.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ferreira Roberto, Portó Adelino, (2018). La calidad de vida en el trabajo y el ausentismo como indicadores de resultado de gestión hospitalaria. Artículo científico n°11, recuperado de [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2314-37382018000200003&lang=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2314-37382018000200003&lang=es)
- Albarrasin, A. et al. (2017). Percepción de calidad de vida laboral en una empresa farmacéutica. Obtenido de <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:lv0YQSYdfZQJ:www.revistapuce.edu.ec/index.php/revpuce/article/view/106+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>
- Carreño y Barona. (2016). Calidad de vida laboral. Obtenido de <http://calidaddevidalaboralbloguni.blogspot.com/>
- Castro. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. Obtenido de <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>
- Matabanchay S, Álvarez k, Riobamba D, Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018 OBTENIDO DE [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0124-71072019000200176&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0124-71072019000200176&lang=es)
- Coello, V. (2014). Condiciones laborales que afectan el desempeño laboral de los asesores de American Call Center (ACC) del Departamento Inbound Pymes,



empresa contratada para prestar servicios a Conecel (CLARO). Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6015/1/TESIS%20Condiciones%20laborales%20que%20afectan%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral%20de%20empresa%20contratada%20para%20prestar%20s.pdf>

Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/10617/214421443127>

Gómez et al. (2015). Calidad de vida laboral en Colombia. Obtenido de [https://www.banrep.gov.co/docum/Lectura\\_finanzas/pdf/dtser\\_230.pdf](https://www.banrep.gov.co/docum/Lectura_finanzas/pdf/dtser_230.pdf)

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). México D. F. Mc Graw-Hill Education.

López, I. (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27450/Lopez\\_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Moreno. (2019). España, cuarto país de la OCDE con mejor equilibrio vida-trabajo. Obtenido de <https://es.statista.com/grafico/19506/paises-con-mejor-equilibrio-entre-la-vida-personal-y-el-trabajo/>

Moscoso, G. (2018). Análisis de desempeño de los colaboradores de la Zonal Cusco del Provias Nacional. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/5330/Moscoso%20Zambra%20Genny.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Patlán, J. (2017). Calidad de vida en el trabajo. México: Editorial El Manual Moderno S.A. de C.V.

Robbins, S. P. (2009). Comportamiento organizacional. México: Pearson Educación.

Grimaldo M, Reyes M, Calidad de vida profesional y sueño en profesionales de Lim. Revista Latinoamericana de psicología.

rev.latinoam.psicol. vol.47 no.1 Bogotá Jan./Apr. 2015, recuperado de [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-05342015000100006&lang=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342015000100006&lang=es)

Álvarez B, Alfonso D, Inacochea Blanca (2018). El desempeño laboral: un problema social de la ciencia. Revista Didáctica y Educación. Recuperado de [file:///C:/Users/karen/Downloads/Dialnet-EIDesempenoLaboral-6596591%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/karen/Downloads/Dialnet-EIDesempenoLaboral-6596591%20(1).pdf)

Freire J, Corrales N, (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral de los docentes universitarios. Revista Didáctica y Educación. Vol. IX. Año 2018. Recuperada de [file:///C:/Users/karen/Downloads/DialnetRiesgosPsicosocialesYSuInfluenciaEnEIDesempenoLabo-6716275.p df](file:///C:/Users/karen/Downloads/DialnetRiesgosPsicosocialesYSuInfluenciaEnEIDesempenoLabo-6716275.pdf)

Latorre M, (2011), La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=101208>

Moreno E, (2016), Calidad de vida y desempeño laboral en profesionales de la salud de la institución prestadora de servicios de salud Pro-Lima. Lima-Perú, 2016. obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7305>

Vallejo M, (2016). calidad de vida profesional, estrés y desempeño laboral de enfermería en profesionales de enfermería del Hospital de Chancay, 2016. recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15036>

Pinedo O, (2016). Calidad de vida profesional y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Hospital Cayetano Heredia, 2016. recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/7894>

Hurtado P, (2017) calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que laboran en áreas críticas de hospital Sergio Bernales 2017. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16873>

Duran M, (2010). Bienestar psicológico: el estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. Revista nacional de administración VOL: <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/rna/article/view/285/146>

- Peralta, P. (2019). Clima organizacional y desempeño laboral en los empleados de una empresa de outsourcing en Lima - Perú (Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título de Licenciado en Administración de Empresas). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Programa Académico de Administración de Empresas. Piura, Perú. Recuperado de <https://pirhua.udep.edu.pe/handle/11042/4347>
- Pastrana, V. (2017). Relación entre el clima organizacional y el desempeño docente en el Instituto Cultural Peruano Norteamericano-sede San Miguel-Lima (Tesis de maestría en Educación con Mención en Teorías y Gestión Educativa). Universidad de Piura. Facultad de Ciencias de la Educación. Lima, Perú.
- Lumbreras M, (2020). Influencia de la calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. Revista Salud Pulica de México vol: n °62 recuperado de <http://saludpublica.mx/index.php/spm/article/view/10247/11833>
- Garcia M, Salas L, Orozco H, (2020) El impacto del género del gerente sobre el desempeño organizacional: análisis en las pymes. En: Entramado. Enero - Junio, 2020. vol. 16, no. 1, p. 12-26. <http://dx.doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.6062>
- Solorzano N, ET AL (2020). Clima laboral y su incidencia en el desempeño de los funcionarios del registro de la propiedad Manta – EP. – Manabí Recuperado de <file:///C:/Users/karen/Downloads/DialnetClimaLaboralYSuIncidenciaEnEIDesempenoDeLosFuncion-7398420.pdf>
- Rodríguez J (2020). Las habilidades blandas como base para el buen desempeño del docente universitario. Revista de la Universidad Internacional del Ecuador. URL: <https://www.uide.edu.ec/>
- Manjarrez N. et al (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador Revista Universidad y Sociedad vol.12 no.1

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lang=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lang=es)

Vargas S. Flores M. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Revista Investig. bibl* vol.33 no.79 recuperado de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2019000200149&lang=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149&lang=es)

Díaz, I, García, C, León, M, Ruiz, F y Torres, F (2014) Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS) Universidad de Chile. Recuperado de: [https://www.ucursos.cl/facso/2014/2/SO01007/1/material\\_docente/bajar?id\\_material=994690](https://www.ucursos.cl/facso/2014/2/SO01007/1/material_docente/bajar?id_material=994690)

Carrasco José, (2012) El marketing digital el cambio ya está aquí *Gaceta bussines*, Revista *Gaceta Bussines*, recuperado de <file:///C:/Users/karen/Downloads/Marketing%20digital.%20El%20cambio%20ya%20est%C3%A1%20aqu%C3%AD.pdf>

Rendón Macías, M. E. y Villasís Keever, M. Á (2017). El protocolo de investigación V: el cálculo del tamaño de muestra. *Revista alergia México*, 64 (2). <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4867/486755083009/486755083009.pdf>

Otzen, T &Manterola C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*. 35 (1). <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Solano, J., &Uzcátegui, C. (2017). Validez y confiabilidad de una escala de medida para la calidad del servicio de los restaurantes ubicados en la zona turística de Puerto Bolívar. *Universidad y Sociedad [seriada en línea]*, 9 (1), pp. 52-59. <http://rus.ucf.edu.cu/>

Tovar, L. A. (2015). *¿Cómo hacer una tesis?* México: Tercera Edición. [audiolibro]. <https://www.redalyc.org/pdf/1794/179421472008.pdf>

Campos P. et al (2018). Rotación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en un instituto especializado. Revista Cuidarte  
file:///C:/Users/karen/Downloads/DialnetRotacionYDesempenoLaboralDeLos  
ProfesionalesDeEnfer-6952980%20(1).pdf

# ANEXOS

## Anexo 01. Matriz de Operacionalización

VARIABLE EN ESTUDIO	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
VI: Calidad de vida laboral	Es el proceso eficiente, duradero, objetivo y subjetivo y organizado en relación a las acciones laborales, con la finalidad de coadyuvar a un desarrollo integral de las personas y de forma específica en el trabajo desempeñado en una empresa (Patlán, 2017).	Es el desarrollo de los factores individuales, del ambiente de trabajo, del trabajo y de la organización y del entorno socio-laboral.	Factores individuales Factores del ambiente de trabajo Factores del trabajo y la organización Factores del entorno socio-laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>Equilibrio trabajo-familia</li> <li>Satisfacción con el trabajo</li> <li>Desarrollo laboral y profesional</li> <li>Motivación en el trabajo</li> <li>Bienestar en el trabajo</li> <li>Condiciones y ambiente de trabajo</li> <li>Seguridad y salud en el trabajo</li> <li>Contenido y significado del trabajo</li> <li>Retribución económica</li> <li>Autonomía y control del trabajo</li> <li>Estabilidad laboral</li> <li>Participación en la toma de decisiones</li> <li>Relaciones interpersonales</li> <li>Retroalimentación</li> <li>Apoyo organizacional</li> <li>Reconocimiento.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Siempre</li> <li>Casi siempre</li> <li>A veces</li> <li>Casi nunca</li> <li>Nunca</li> </ol>
VD: Desempeño Laboral	Es una evaluación que brinda información para tomar decisiones importantes tales como ascensos, transferencias y despidos (Robbins, 2009).	Es el proceso de evaluar e identificar las necesidades y aptitudes y competencias de los empleados que son inadecuadas y para las cuales se pueden desarrollar programas correctivos.	Resultados de la tarea individual Comportamientos Características	<ul style="list-style-type: none"> <li>Eficiencia de producción</li> <li>Eficiencia en la no generación de desperdicio</li> <li>Apoyo</li> <li>Incidencia grupal</li> <li>Sugerencias de mejoras</li> <li>Presentación voluntariosa</li> <li>Aceptable actitud</li> <li>Muestra de confianza</li> <li>Relación con resultado positivo</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>Siempre</li> <li>Casi siempre</li> <li>A veces</li> <li>Casi nunca</li> <li>Nunca</li> </ol>

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables e indicadores			
			Variable 1: Calidad de vida laboral			
¿De qué manera se relaciona la calidad de vida laboral con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020?	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020.	H1: La calidad de vida laboral si se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020  H0: La calidad de vida laboral no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Factores individuales	1.- Equilibrio trabajo-familia	1	Escala de Likert del 1 al 5
				2.-Satisfacción con el trabajo	2	
				3.-Desarrollo laboral y profesional	3	
				4.-Motivación en el trabajo		
				5.- Bienestar en el trabajo		
			Factores del ambiente de trabajo	1.-Condiciones y ambiente de trabajo	4	
				2.- Seguridad y salud en el trabajo	5	
					6	
			Factores de trabajo y de la organización	1.-Contenido y significado del trabajo	7	
				2.-Retribución económica	8	
				3.-Autonomía y control del trabajo	9	
				4.-Estabilidad laboral	10	
			Factores del entorno socio- laboral	5.-Participación en la toma de decisiones	11	
1.-Relaciones interpersonales	12					
2.-Retroalimentación	13					
3.- Apoyo organizacional	14					
	4.-Reconocimiento					
Variable 2: Desempeño Laboral						
¿De qué manera se relaciona la calidad de vida laboral con los resultados de la tarea individual de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020?  ¿De qué manera se relaciona la calidad de vida laboral con el comportamiento de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020?  ¿De qué manera se relaciona la calidad de vida laboral y las características de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020?	Determinar la relación entre calidad de vida laboral y los resultados de la tarea individual de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020.  Determinar la relación entre calidad de vida laboral y el comportamiento de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020.  Determinar la relación entre calidad de vida laboral y las características de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020.	H1: La calidad de vida laboral si se relaciona con los resultados de la tarea individual de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020  H1: La calidad de vida laboral si se relaciona con el comportamiento de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020  H1: La calidad de vida laboral si se relaciona con las características de los trabajadores de la Empresa El Tropical, Chiclayo 2020	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
			Resultados de la tarea individual	1.- Eficiencia de producción	15	Escala de Likert del 1 al 5
				2.Eficiencia en la no generación de desperdicio	16	
			Comportamientos		17	
				1.- Apoyo	18	
				2.- Incidencia grupal	19	
				3.-Sugerencias de mejoras	20	
			4.- Presentación voluntariosa			
			Características		21	
				1.-Aceptable actitud	22	
2.- Muestra de confianza						
	3.- Relación con resultado positivo	23				
Tipo y diseño de investigación		Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadísticas utilizar	
Tipo: Correlacional Diseño: No experimental y transversal		Población: 76 colaboradores Muestra: Por muestra aleatoria ,serán los 64 colaboradores	Encuesta /Cuestionario		Coefficiente correlación de Pearson con el SPSS 22	

## Anexo 02. Fórmula de población finita cuantitativa

$$n = \frac{Z^2 p * q * N}{e^2 (N-1) + Z^2 * p * q}$$

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 76}{(0.05)^2 (76-1) + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n=64$$



### Anexo 03. INSTRUMENTO

ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>VARIABLE IND. Calidad de vida laboral</b>					
<b>Factores individuales</b>					
Considera que la empresa le brinda facilidades para que tenga un equilibrio trabajo-familia					
Considera que la empresa le brinda los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo					
Considera que la empresa le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional					
Considera que la empresa desarrolla acciones para obtener una adecuado motivación en el trabajo					
Considera que la empresa diseña políticas de bienestar en el trabajo					
<b>Factores del ambiente de trabajo</b>					
Considera que la empresa se preocupa y perfecciona las condiciones y medio ambiente del trabajo					
Considera que la empresa le brinda una adecuada seguridad y salud en el trabajo					
<b>Factores del trabajo y de la organización</b>					
Considera que la empresa desarrolla un modelo de trascendencia sobre el contenido y significado de su trabajo					
Considera que la empresa retribuye económicamente por el trabajo desempeñado					
Considera que la empresa le brinda autonomía en el trabajo					
Considera que la empresa le brinda estabilidad laboral					
Considera que la empresa lo hace partícipe en la toma de decisiones					
<b>Factores del entorno socio - laboral</b>					
Considera que la empresa desarrolla una política de manejo de las relaciones interpersonales					
Considera que la empresa le brinda un proceso de retroalimentación					
Considera que la empresa fomenta un contexto de apoyo organizacional					
Considera que la empresa promueve reconocimientos					
<b>VARIABLE DEP. Desempeño laboral</b>					
<b>Resultados de la tarea individual</b>					
Considera que ha producido la cantidad óptima en la función que le corresponde					
Considera que ha contribuido a no generar cuellos de botella y/o desperdicios innecesarios					
<b>Comportamientos</b>					
Considera que ha brindado su apoyo a sus compañeros para el logro de objetivos					
Considera que ha tenido incidencia en el grupo de trabajo para el logro de los objetivos y metas					
Considera que ha brindado sugerencias de mejora de manera constante y eficiente					
Considera que se ha presentado de manera voluntaria para cualquier urgencia o emergencia o solicitud					
<b>Características</b>					
Considera que sus aptitudes han sido aceptables					
Considera que ha mostrado siempre un perfil de ser confiable					
Considera que ha sabido mantener relaciones positivas para obtener resultados positivo					

## Anexo 04.

### Tabla 8. Fiabilidad de prueba piloto

*Resumen de procesamiento de casos*

		N	%
Casos	Válido	8	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	8	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

*Estadísticas de fiabilidad*

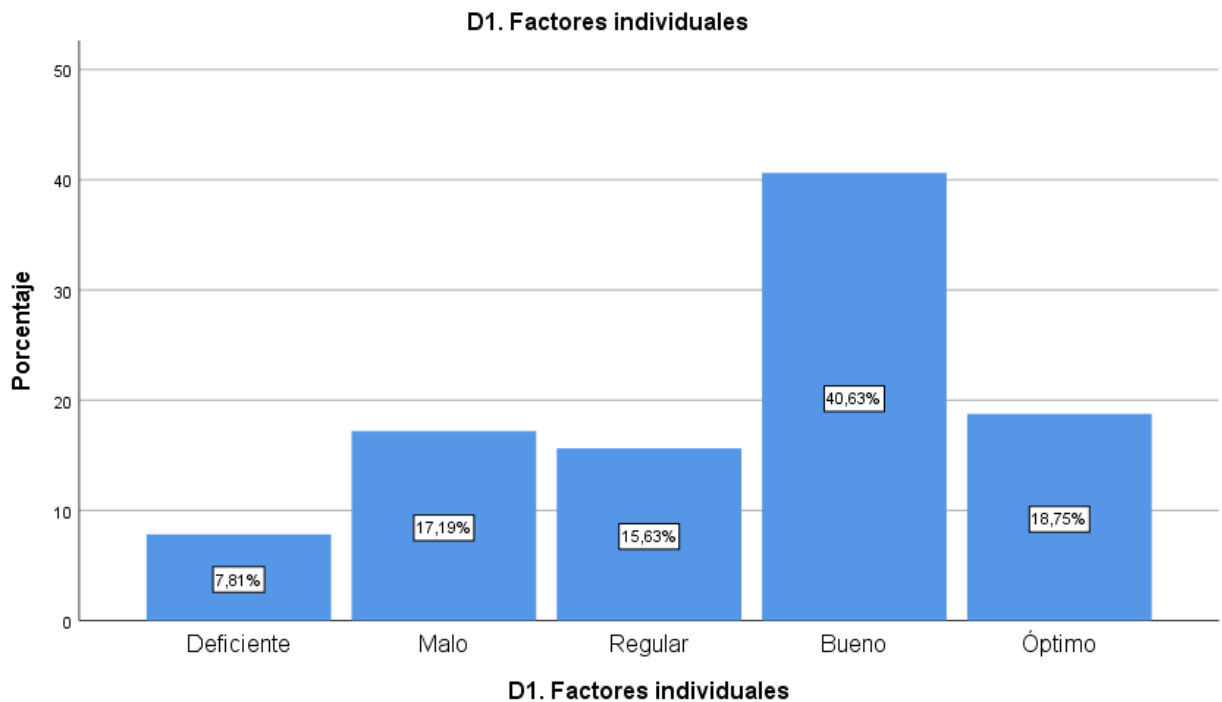
Alfa de Cronbach	N de elementos
,765	25

## Anexo 05.

### Dimensiones de la variable independiente. Calidad de vida laboral

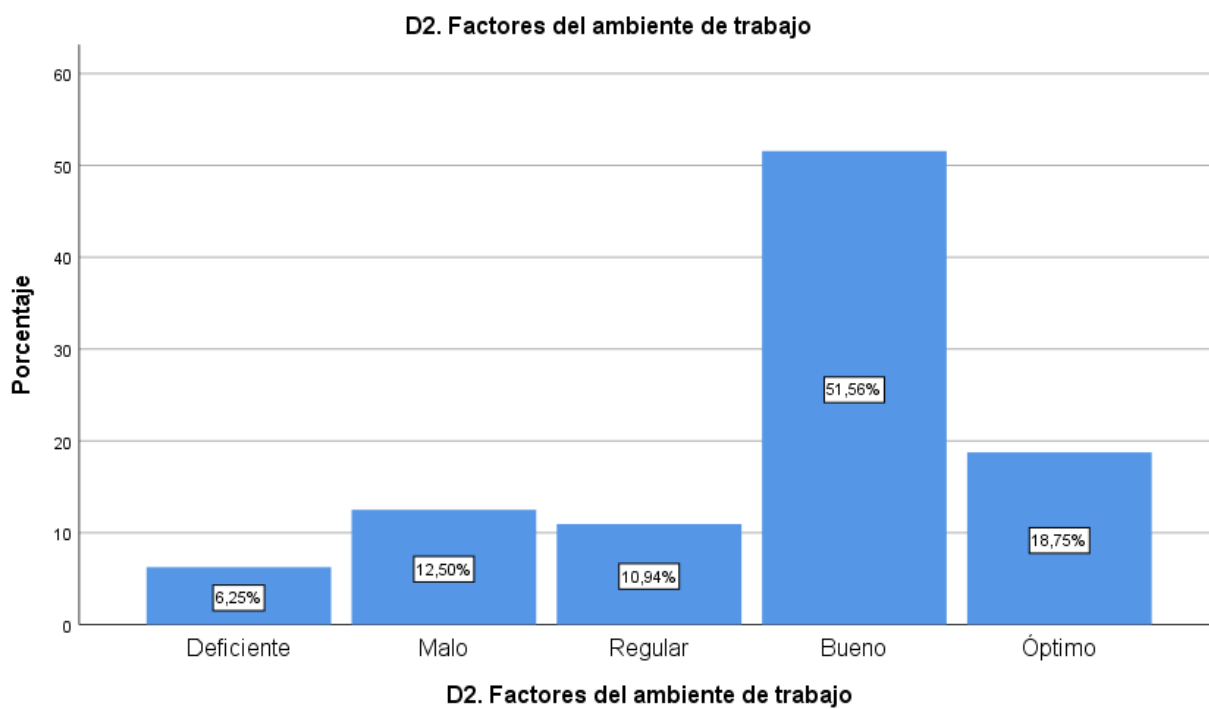
#### D1. Factores individuales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	7,8	7,8	7,8
	Malo	11	17,2	17,2	25,0
	Regular	10	15,6	15,6	40,6
	Bueno	26	40,6	40,6	81,3
	Óptimo	12	18,8	18,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	



#### D2. Factores del ambiente de trabajo

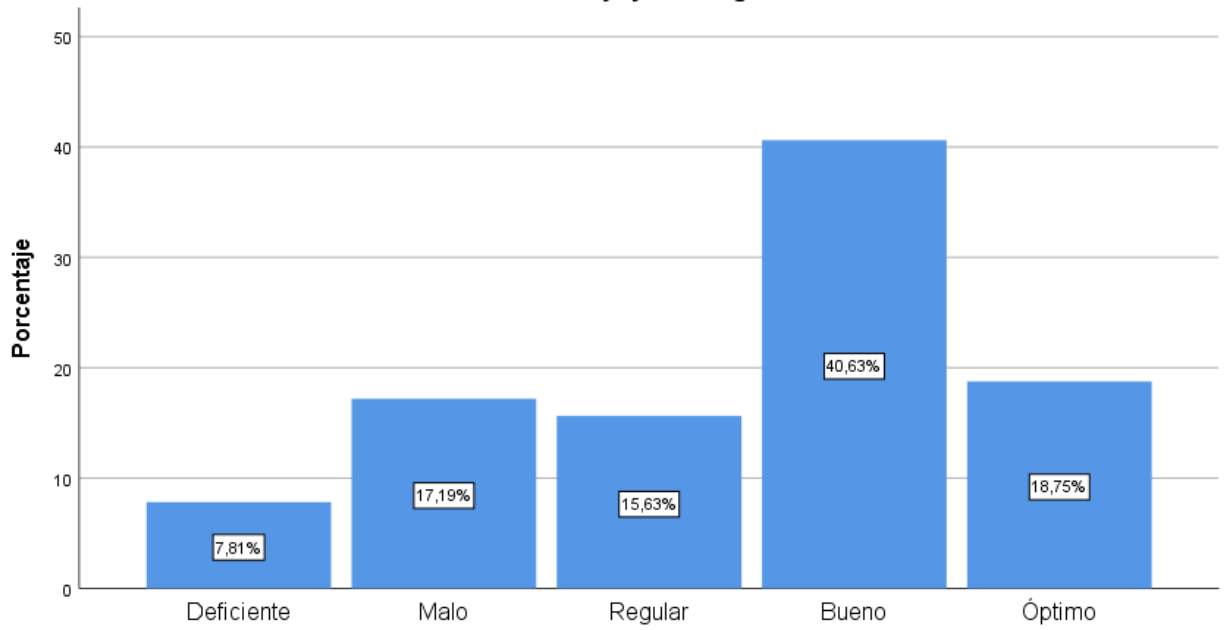
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	4	6,3	6,3	6,3
	Malo	8	12,5	12,5	18,8
	Regular	7	10,9	10,9	29,7
	Bueno	33	51,6	51,6	81,3
	Óptimo	12	18,8	18,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	



**D3. Factores del trabajo y de la organización**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	5	7,8	7,8	7,8
	Malo	11	17,2	17,2	25,0
	Regular	10	15,6	15,6	40,6
	Bueno	26	40,6	40,6	81,3
	Óptimo	12	18,8	18,8	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

### D3. Factores del trabajo y de la organización

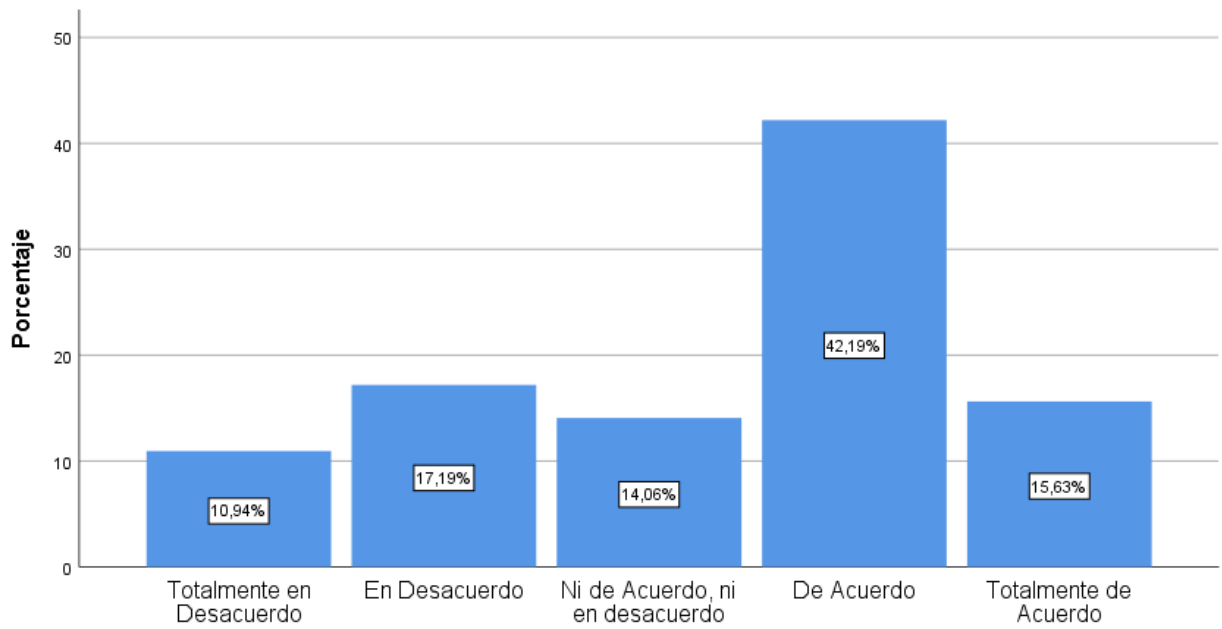


D3. Factores del trabajo y de la organización

### D4. Factores del entorno socio - laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	7	10,9	10,9	10,9
	En Desacuerdo	11	17,2	17,2	28,1
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	9	14,1	14,1	42,2
	De Acuerdo	27	42,2	42,2	84,4
	Totalmente de Acuerdo	10	15,6	15,6	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

#### D4. Factores del entorno socio - laboral

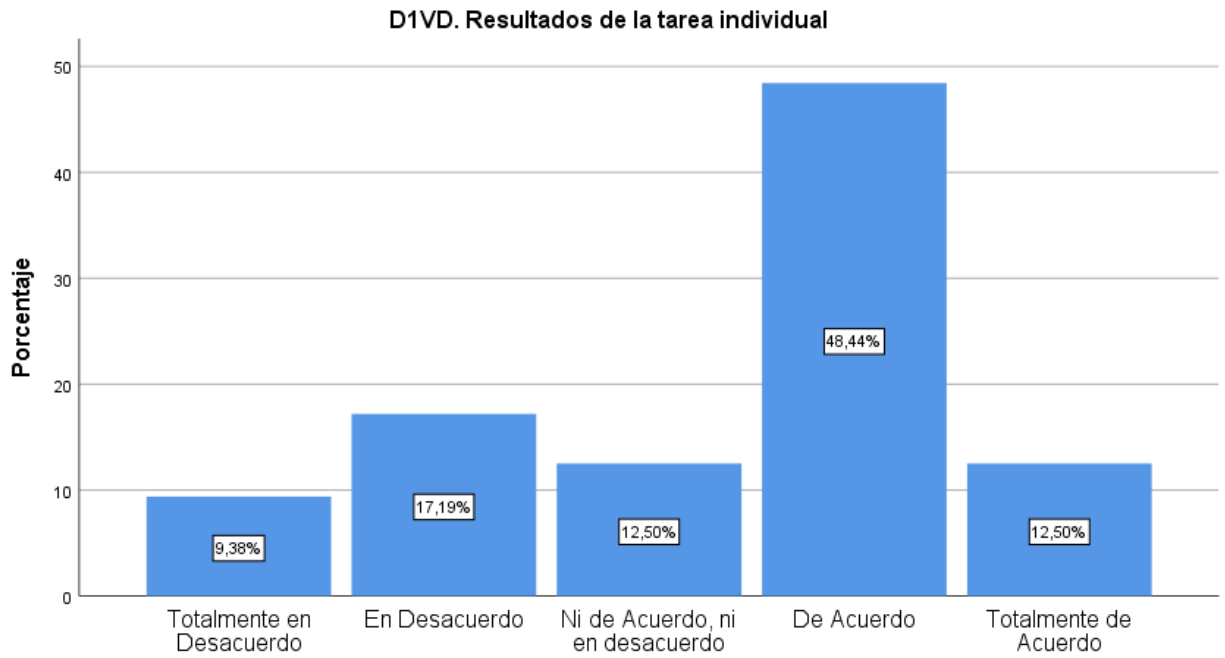


D4. Factores del entorno socio - laboral

### Dimensiones de la variable dependiente. Desempeño

#### D1VD. Resultados de la tarea individual

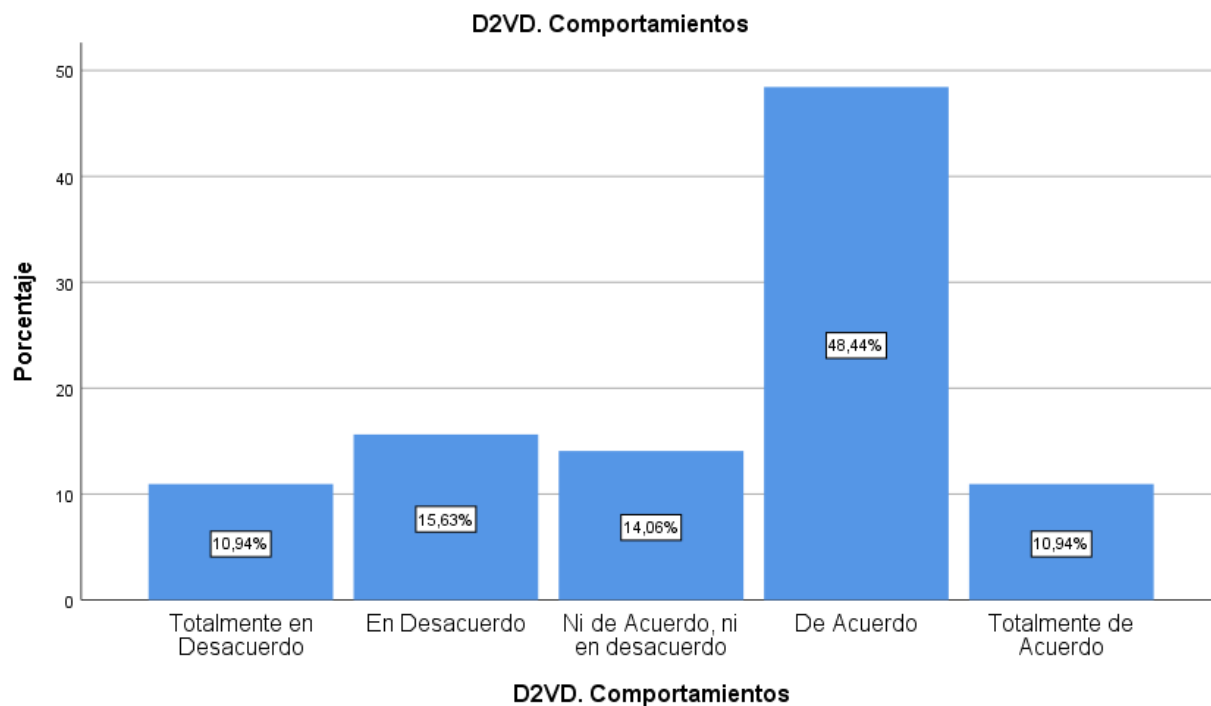
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	6	9,4	9,4	9,4
	En Desacuerdo	11	17,2	17,2	26,6
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	8	12,5	12,5	39,1
	De Acuerdo	31	48,4	48,4	87,5
	Totalmente de Acuerdo	8	12,5	12,5	100,0
	Total	64	100,0	100,0	



**D1VD. Resultados de la tarea individual**

**D2VD. Comportamientos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	7	10,9	10,9	10,9
	En Desacuerdo	10	15,6	15,6	26,6
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	9	14,1	14,1	40,6
	De Acuerdo	31	48,4	48,4	89,1
	Totalmente de Acuerdo	7	10,9	10,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	

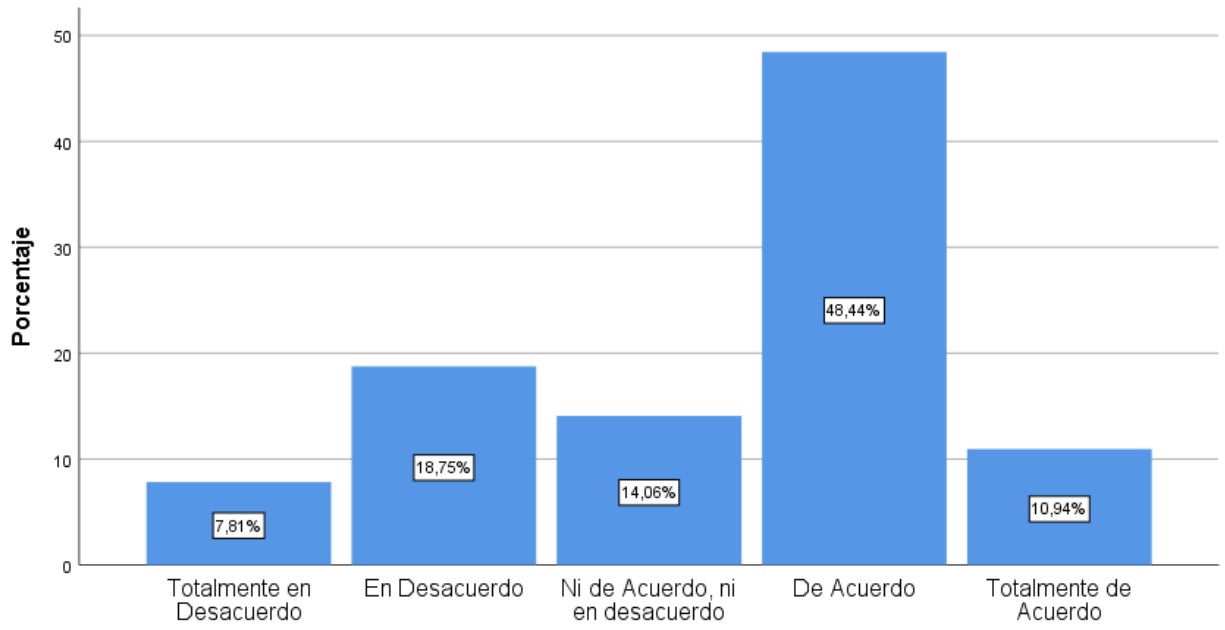


**D3VD. Características**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	5	7,8	7,8	7,8
	En Desacuerdo	12	18,8	18,8	26,6
	Ni de Acuerdo, ni en desacuerdo	9	14,1	14,1	40,6
	De Acuerdo	31	48,4	48,4	89,1
	Totalmente de Acuerdo	7	10,9	10,9	100,0
	Total	64	100,0	100,0	



### D3VD. Características



### D3VD. Características

## Anexo 06.

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para Determinar la relación entre la Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores.

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre la Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la molinera El Tropical, Chicla 2020.

**DIRIGIDO A:**

Trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** REGINA JIMENEZ CHINGA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MAGISTER

**VALORACIÓN:**

Adecuado	Regular	Inadecuado
X		



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TITULO DE TESIS: Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020.

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES YO RECOMENDACIONES
				SI RESPONDIÓ CORRECTAMENTE	NO RESPONDIÓ CORRECTAMENTE	SI RESPONDIÓ CORRECTAMENTE	NO RESPONDIÓ CORRECTAMENTE	SI RESPONDIÓ CORRECTAMENTE	NO RESPONDIÓ CORRECTAMENTE	SI RESPONDIÓ CORRECTAMENTE	NO RESPONDIÓ CORRECTAMENTE		
												RELACION ESTRUCTURAL Y LA DIMENSIÓN	
SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO						
<p><b>Calidad de vida laboral</b></p> <p>Para Gallo (2017) es el proceso eficiente duradero, objetivo y subjetivo y organizado en relación a las acciones laborales, con la finalidad de coadyuvar a un desarrollo integral de las personal y de forma específicas en el trabajo desempeñado en una empresa.</p>	<b>Factores individuales</b>	Equilibrio trabajo - familia	1. ¿Considera que la empresa le brinde facilidades para que tenga un equilibrio trabajo - familia?					X	X	X	X		
		Satisfacción con el trabajo	2. ¿Considera que la empresa le brinda los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo?					X	X	X	X		
		Desarrollo laboral y profesional	3. ¿Considera que la empresa le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional?					X	X	X	X		
		Motivación en el trabajo	4. ¿Considera que la empresa desarrolla acciones para obtener una adecuada motivación en el trabajo?					X	X	X	X		
		Bienestar en el trabajo	5. ¿Considera que la empresa diseña políticas de bienestar en el trabajo?					X	X	X	X		
	<b>Factores del ambiente de trabajo</b>	Condiciones y medio ambiente de trabajo	6. ¿Considera que la empresa se preocupa y perfecciona las condiciones y medio ambiente del trabajo?					X	X	X	X		
		Seguridad y salud en el trabajo	7. ¿Considera que la empresa le brinda una adecuada seguridad y salud en el trabajo?					X	X	X	X		
	<b>Factores del trabajo y de la organización</b>	Contenido y significado del trabajo	8. ¿considera que la empresa desarrolla un modelo de trascendencia sobre el contenido y significado de su trabajo?					X	X	X	X		
		Retribución económica por el trabajo desempeñado	9. ¿Considera que la empresa retribuye económicamente por el trabajo desempeñado?					X	X	X	X		
		Autonomía y control del trabajo	10. ¿Considera que la empresa le brinda autonomía en el trabajo?					X	X	X	X		
		Estabilidad laboral	11. ¿Considera que la empresa le brinda estabilidad laboral?					X	X	X	X		
		Participación en la toma de decisiones	12. ¿Considera que la empresa lo hace participe en la toma de decisiones?					X	X	X	X		

	<b>Factores del entorno socio-laboral</b>	Relaciones Interpersonales	13. ¿Considera que la empresa desarrolla una política de manejo de las relaciones interpersonales?							X	X	X	X		
		Retroalimentación	14. ¿Considera que la empresa le brinda un proceso de retroalimentación?							X	X	X	X		
		Apoyo organizacional	15. ¿Considera que la empresa fomenta un contexto de apoyo organizacional?							X	X	X	X		
		Reconocimiento	16. ¿Considera que la empresa promueve reconocimientos?							X	X	X	X		
<b>Desempeño Para Robbins (2009) es una evaluación que brinda información para tomar decisiones importantes tales como ascensos, transferencias y despidos.</b>	<b>Resultado de la tarea individual</b>	Eficiencia de producción	17. ¿Considera que ha producido la cantidad óptima en la función que le corresponde?							X	X	X	X		
		Eficiencia en la no generación de desperdicio	18. ¿Considera queha contribuido a no generar cuellos de botella y/o desperdicios innecesarios?							X	X	X	X		
	<b>Comportamientos</b>	Apoyo	19. ¿Considera que ha brindado su apoyo a sus compañeros para el logro de objetivos?							X	X	X	X		
		Incidencia grupal	20. ¿Considera que ha tenido incidencia en el grupo de trabajo para el logro de los objetivos y metas?							X	X	X	X		
		Superencia de mejoras	21. ¿Considera que ha brindado sugerencias de mejora de manera constante y eficiente?							X	X	X	X		
	<b>Características</b>	Presentación voluntariosa	22. ¿Considera que se ha presentado de manera voluntaria para cualquier urgencia o emergencia o solicitud?							X	X	X	X		
		Aceptable actitud	23. ¿Considera que sus aptitudes han sido aceptables?							X	X	X	X		
		Muestra de confianza	24. ¿Considera que ha mostrado siempre un perfil de ser confiable?							X	X	X	X		
		Relación con resultados positivos	25. ¿Considera que ha sabido mantener relaciones positivas para obtener resultados positivos?							X	X	X	X		



FIRMA DE LEVALUADOR  
Mg.: Regina Jiménez Chinga  
DNI: 02654918  
Especialidad: Administración  
E-mail: rjimenezch@ucvirtual.edu.pe

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para Determinar la relación entre la Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores.

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre la Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la molinera El Tropical, Chiclayo 2020.

**DIRIGIDO A:**

Trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** CPC. CRISANTO VELASCO ROBERT SORIANO

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** MG. GESTION PÚBLICA

**VALORACIÓN:**

Adecuado	Regular	Inadecuado
X		


FIRMA DEL EVALUADOR

**MATRIZ DE VALIDACIÓN**

**TÍTULO DE TESIS:** Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA				CRITERIO DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES YO RECOMENDACIONES
				Si No	Si No	Si No	Si No	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y EL INDICADOR	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
Calidad de vida laboral Para Patlán (2017) es el proceso eficiente duradero, objetivo y subjetivo y organizado en relación a las acciones laborales, con la finalidad de coadyuvar a un desarrollo integral de las personal y de forma específica en el trabajo desempeñado en una empresa.	Factores individuales	Equilibrio trabajo - familia	1. ¿Considera que la empresa le brinde facilidades para que tenga un equilibrio trabajo - familia?			X	X	X	X	X		
			2. ¿Considera que la empresa le brinda los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo?			X	X	X	X			
			3. ¿Considera que la empresa le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional?			X	X	X	X			
			4. ¿Considera que la empresa desarrolla acciones para obtener una adecuado motivación en el trabajo?			X	X	X	X			
			5. ¿Considera que la empresa diseña políticas de bienestar en el trabajo?			X	X	X	X			
	Factores del ambiente de trabajo	Condiciones y medio ambiente de trabajo	6. ¿Considera que la empresa se preocupa y perfecciona las condiciones y medio ambiente del trabajo?			X	X	X	X			
			7. ¿Considera que la empresa le brinda una adecuada seguridad y salud en el trabajo?			X	X	X	X			
	Factores del trabajo y de la organización	Contenido y significado del trabajo	8. ¿considera que la empresa desarrolla un modelo de trascendencia sobre el contenido y significado de su trabajo?			X	X	X	X			
			9. ¿Considera que la empresa retribuye económicamente por el trabajo desempeñado?			X	X	X	X			
			10. ¿Considera que la empresa le brinda autonomía en el trabajo?			X	X	X	X			
			11. ¿Considera que la empresa le brinda estabilidad laboral?			X	X	X	X			
			12. ¿Considera que la empresa lo hace participe en la toma de decisiones?			X	X	X	X			

	<b>Factores del entorno Socio-laboral</b>	Relaciones interpersonales	13. ¿Considera que la empresa desarrolla una política de manejo de las relaciones interpersonales?							X	X	X	X				
		Retroalimentación	14. ¿Considera que la empresa le brinda un proceso de retroalimentación?							X	X	X	X				
		Apoyo organizacional	15. ¿Considera que la empresa fomenta un contexto de apoyo organizacional?							X	X	X	X				
		Reconocimiento	16. ¿Considera que la empresa promueve reconocimientos?							X	X	X	X				
<b>Desempeño</b> Para Robbins, (2009) es una evaluación que brinda información para tomar decisiones importantes tales como ascensos, transferencias y despidos.	<b>Resultado de la tarea individual</b>	Eficiencia de producción	17. ¿Considera que ha producido la cantidad óptima en la función que le corresponde?							X	X	X	X				
		Eficiencia en la no generación de desperdicio	18. ¿Considera que ha contribuido a no generar cuellos de botella y/o desperdicios innecesarios?							X	X	X	X				
	<b>Comportamientos</b>	Apoyo	19. ¿Considera que ha brindado su apoyo a sus compañeros para el logro de objetivos?							X	X	X	X				
		Incidencia grupal	20. ¿Considera que ha tenido incidencia en el grupo de trabajo para el logro de los objetivos y metas?							X	X	X	X				
		Sugerencia de mejoras	21. ¿Considera que ha brindado sugerencias de mejora de manera constante y eficiente?							X	X	X	X				
		Presentación voluntariosa	22. ¿Considera que se ha presentado de manera voluntaria para cualquier urgencia o emergencia o solicitud?							X	X	X	X				
	<b>Características</b>	Aceptable actitud	23. ¿Considera que sus aptitudes han sido aceptables?							X	X	X	X				
		Muestra de confianza	24. ¿Considera que ha mostrado siempre un perfil de ser confiable?							X	X	X	X				
		Relación con resultados positivos	25. ¿Considera que ha sabido mantener relaciones positivas para obtener resultados positivos?							X	X	X	X				

  
 \_\_\_\_\_  
**FIRMA DEL EVALUADOR**

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

Cuestionario para Determinar la relación entre la Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores.

**OBJETIVO:**

Determinar la relación que existe entre la Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la molinera El Tropical, Chiclayo 2020.

**DIRIGIDO A:**

Trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** MENDIETA ALARCON, LUIS OSCAR

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Magister en educación con mención en teoría y práctica educativa

**VALORACIÓN:**

Adecuado	Regular	Inadecuado
X		



\_\_\_\_\_  
FIRMA DEL EVALUADOR

## MATRIZ DE VALIDACIÓN

**TÍTULO DE TESIS:** Calidad de vida laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la Molinera El Tropical, Chiclayo 2020.

VARIABLE	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIO DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES				
				Totalmente insatisfecho	Insatisfecho	Ni insatisfecho ni satisfecho	Satisfecho	Totalmente satisfecho	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR			RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA	
									SI	NO	SI	NO		SI	NO	SI	NO
<b>Calidad de vida laboral</b> Para Patlán (2017) es el proceso eficiente duradero, objetivo y organizado en relación a las acciones laborales, con la finalidad de coadyuvar a un desarrollo integral de las personal y de forma específica en el trabajo desempeñado en una empresa.	<b>Factores individuales</b>	Equilibrio trabajo - familia	1. ¿Considera que la empresa le brinde facilidades para que tenga un equilibrio trabajo - familia?						X	X		X	X				
		Satisfacción con el trabajo	2. ¿Considera que la empresa le brinda los recursos necesarios para su satisfacción con el trabajo?						X	X		X	X				
		Desarrollo laboral y profesional	3. ¿Considera que la empresa le brinda alternativas de desarrollo laboral y profesional?						X	X		X	X				
		Motivación en el trabajo	4. ¿Considera que la empresa desarrolla acciones para obtener una adecuado motivación en el trabajo?						X	X		X	X				
		Bienestar en el trabajo	5. ¿Considera que la empresa diseña políticas de bienestar en el trabajo?						X	X		X	X				
	<b>Factores del ambiente de trabajo</b>	Condiciones y medio ambiente de trabajo	6. ¿Considera que la empresa se preocupa y perfecciona las condiciones y medio ambiente del trabajo?						X	X		X	X				
		Seguridad y salud en el trabajo	7. ¿Considera que la empresa le brinda una adecuada seguridad y salud en el trabajo?						X	X		X	X				
	<b>Factores del trabajo y de la organización</b>	Contenido y significado del trabajo	8. ¿considera que la empresa desarrolla un modelo de trascendencia sobre el contenido y significado de su trabajo?						X	X		X	X				
		Retribución económica por el trabajo desempeñado	9. ¿Considera que la empresa retribuye económicamente por el trabajo desempeñado?						X	X		X	X				
		Autonomía y control del trabajo	10. ¿Considera que la empresa le brinda autonomía en el trabajo?						X	X		X	X				
		Estabilidad laboral	11. ¿Considera que la empresa le brinda estabilidad laboral?						X	X		X	X				
		Participación en la toma de decisiones	12. ¿Considera que la empresa lo hace participe en la toma de decisiones?						X	X		X	X				



<b>Factores del entorno Socio-laboral</b>	Relaciones interpersonales	13. ¿Considera que la empresa desarrolla una política de manejo de las relaciones interpersonales?								x		x				x						
	Retroalimentación	14. ¿Considera que la empresa le brinda un proceso de retroalimentación?								x		x				x						
	Apoyo organizacional	15. ¿Considera que la empresa fomenta un contexto de apoyo organizacional?								x		x				x						
	Reconocimiento	16. ¿Considera que la empresa promueve reconocimientos?								x		x				x						
<b>Resultado de la tarea individual</b>	Eficiencia de producción	17. ¿Considera que ha producido la cantidad óptima en la función que le corresponde?								x		x				x						
	Eficiencia en la no generación de desperdicio	18. ¿Considera que ha contribuido a no generar cuellos de botella y/o desperdicios innecesarios?								x		x				x						
<b>Comportamientos</b>	Apoyo	19. ¿Considera que ha brindado su apoyo a sus compañeros para el logro de objetivos?								x		x				x						
	Incidencia grupal	20. ¿Considera que ha tenido incidencia en el grupo de trabajo para el logro de los objetivos y metas?								x		x				x						
	Sugerencia de mejoras	21. ¿Considera que ha brindado sugerencias de mejora de manera constante y eficiente?								x		x				x						
	Presentación voluntaria	22. ¿Considera que se ha presentado de manera voluntaria para cualquier urgencia o emergencia o solicitud?								x		x				x						
<b>Características</b>	Aceptable actitud	23. ¿Considera que sus aptitudes han sido aceptables?								x		x				x						
	Muestra de confianza	24. ¿Considera que ha mostrado siempre un perfil de ser confiable?								x		x				x						
	Relación con resultados positivos	25. ¿Considera que ha sabido mantener relaciones positivas para obtener resultados positivos?								x		x				x						


---

**FIRMA DEL EVALUADOR**