



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Calidad de vida laboral de los colaboradores de las empresas de
servicios audiovisuales, Lima Metropolitana**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

AUTORAS:

Acosta Sánchez Guadalupe del Pilar (ORCID: 0000-0003-2051-292X)

Huamani Palomino Mirla Mercedes (ORCID: 0000-0002-1799-246X)

ASESORES:

Mgtr. Marco Antonio Candia Menor (ORCID: 0000-0002-4661-6228)

Dr. Darién Barramedo Rodríguez Galán (ORCID: 0000-0001-6298-7419)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2018

Dedicatoria

A nuestros padres, quienes con su apoyo moral nos fortalecieron e impulsaron a seguir adelante, a nuestros profesores quienes han sido guía en este camino.

Agradecimiento

Agradecemos a nuestros padres por el apoyo que nos brindaron desde el inicio para poder seguir adelante. A nuestros asesores por sus conocimientos y por guiarnos en nuestra vida profesional.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	23
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5. Procedimientos	28
3.6. Método de análisis de datos	28
3.7. Aspectos éticos	28
IV. RESULTADOS	30
V. DISCUSIÓN	36
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	44
ANEXOS	51

Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de la operacionalización de Calidad de vida laboral	22
Tabla 2: Validez de Aiken de la Variable Calidad de Vida Laboral	25
Tabla 3: Grado Confiabilidad del instrumento Calidad de vida laboral	28

Índice de anexos

Anexo 1: Instrumentos	51
Anexo 2: Formato de validación de cuestionario	53
Anexo 3: Matriz de Consistencia	59
Anexo 4: Tablas de especificaciones de la variable	60
Anexo 5: Detalle confiabilidad del instrumento calidad de vida laboral	61
Anexo 6: Base de datos de la variable calidad de vida laboral	62
Anexo 7: Evidencias	63
Anexo 8: Autorización de validación del cuestionario	64

Resumen

Definiendo deducciones realizada mediante calidad de vida laboral de los colaboradores de las empresas audiovisuales, Lima Metropolitana, con el fin de analizar la variable de estudio y sus dimensiones. Considerando como objetivo general: Determinar el nivel de la calidad de vida laboral de los colaboradores de las empresas audiovisuales, Lima Metropolitana. El diseño de estudio que se utiliza es no experimental de corte transversal, de tipo aplicada, de nivel descriptivo, el cual se afirma bajo la teoría de Duro. Por otro lado, la población se encuentra constituida por 35 colaboradores de las empresas audiovisuales de Lima Metropolitana. Asimismo, la recolección de datos se logra mediante el cuestionario, el cual tuvo que ser validado por el juicio de los expertos de la universidad César Vallejo, teniendo como resultado el nivel de confiabilidad de coeficiente de alfa de Cronbach con un 0.772. Además, de la encuesta conformada por 35 preguntas que se recolectaron y procesaron en un debido momento. Para finalizar, se realizó el análisis de los resultados, evidenciando que la calidad de vida laboral de los colaboradores de las empresas audiovisuales es de nivel bajo con un 62.86%, medio con un 34.29 % y de nivel alto con un 2.86%.

Palabras claves: calidad de vida laboral, rotación de personal, colaboradores.

Abstract

Defining deductions made by quality of working life of the collaborators of audiovisual companies, Metropolitan Lima, in order to analyze the study variable and its dimensions. Considering as general objective: To determine the level of the quality of working life of the collaborators of the audiovisual companies, Metropolitan Lima. The study design used is non-experimental, cross-sectional, applied, descriptive level, which is stated under Duro's theory. On the other hand, the population is made up of 35 employees of the audiovisual companies of Metropolitan Lima. Likewise, data collection is achieved through the questionnaire, which had to be validated by the judgment of the César Vallejo university experts, resulting in a Cronbach's alpha coefficient reliability level of 0.772. In addition, the survey made up of 35 questions that were collected and processed in due course. Finally, an analysis of the results was carried out, showing that the quality of working life of the collaborators of audiovisual companies is low with 62.86%, medium with 34.29% and high with 2.86%.

Keywords: quality of working life, rotation of personnel, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, el fenómeno de la globalización ha permitido que a nivel internacional se desarrolle una amplia competencia entre las organizaciones. Esto ha permitido que las empresas sean exitosas manteniendo sus objetivos de consolidación y posicionamiento en el mercado, gracias a ser reconocidas como empresas que brindan oportunidades a sus colaboradores de demostrar sus capacidades y habilidades reflejándose en los resultados de productividad.

Para empezar, la revista Scielo por Sousa (2021) funciones de las labores de forma segura y con buen clima laboral. Se construye mediante la apreciación de los colaboradores en la satisfacción y estabilidad con el objeto de garantizar la productividad. (p. 481) Luego, Galarza, Gomez & Ordóñez (2021) predictor con el propósito de seguir en la labor a partir de la perspectiva del colaborador, para llevar adecuadamente las necesidades y exigencias que se requiere en el ámbito empresarial. (p. 3) Además, Rodríguez et al. (2012) impresión de bienestar y confort del individuo que refleja como resultado a las funciones que practica y a su entorno; nivel de actividades estructuradas para fortalecer el trabajo en equipo. (p. 318) Así pues, Dos Santos, et al. (2012) son apreciados insignificantes, primordialmente en la línea de la enfermería, perjudica de manera directa; observada la relación con un elemento semejante a la salud del sujeto lo cual conduce un efecto relevante interfiriendo en ambos. (p. 490)

En cambio, la revista Proquest por Martínez, Jaramillo & De la Hoz (2021) este análisis permite favorecer los programas y planes de administración para crear un uso correcto del talento humano y capacidades, de esta forma generar maximizar la productividad. (p. 71) En cuanto, Tufa (2016) es un criterio ambiguo pues involucra diversas magnitudes referentes a situaciones puntuales, asimismo al posicionamiento personal ante diversos escenarios percibiendo el bienestar del espacio laboral. (p. 3) También, Moda, et al. (2021) predisposición de colaboradores en la atención y el bienestar que interviene en la facturación financiera, la vivencia, desenvolvimiento, involucramiento establece un lugar idóneo en la organización. (p. 2) De nuevo, Sabonete, Helga, Rosado & Gonçalves (2021) a partir de una visión universal, los individuos poseen una

perspectiva distinta, lo cual busca equiparar civilizaciones, así como la valoración de ideas brindándole un superior ámbito laboral (p. 2)

La globalización conlleva a una serie de cambios para las organizaciones, por lo que deben actualizarse tanto en tecnología y sistemas para la mejora de la empresa. Asimismo, deben reforzar y trabajar más en el potencial humano, viéndolo como un activo de valor, siendo este el más importante para garantizar el éxito de las empresas ante lo que busca la sociedad.

Las organizaciones tienen por propósito generar un clima adecuado para que el personal se sienta cómodo con las funciones y desempeñe su labor. El interés de las organizaciones es motivar e incentivar a sus colaboradores, por lo que buscan identificar factores que permitan desarrollar el vínculo entre la empresa y los trabajadores, es decir, crear un ambiente adecuado para ellos.

Asimismo, Alves, Cirera & Carlos (2013) manifestaron que, “La valoración de las personas dentro de las organizaciones gana mayor dimensión por la tendencia a superar la deshumanización del trabajo, sugerida con la aplicación de métodos rígidos y desconsiderados para los trabajadores”. (p. 147). De acuerdo con lo mencionado por los autores, las organizaciones se preocupan por velar las condiciones en las que el personal se encuentra laborando y si están cuentan con un plan de acción para combatir diferentes eventualidades presentadas, lo que permite que se mejoren los procesos y la productividad sea la más óptima.

Por otro lado, el trabajo es considerado como una actividad importante que forma parte de la vida de las personas, ya que es en este tiempo y espacio que se logra vivir diversas experiencias. Mediante el trabajo se puede solventar los gastos ocasionados por las necesidades básicas, por el desarrollo personal y profesional, es este último el motivo para hacer esta actividad la más propicia para el crecimiento social y personal. Así también, el trabajo puede ser considerado rutinario y fatigoso de acuerdo a las vivencias sometidas en las organizaciones.

En cambio, la calidad de vida laboral permitirá conocer la experiencia emocional relacionada con la ejecución de sus propias labores, este factor es importante para la organización ya que contribuirá en la búsqueda de la satisfacción y bienestar del colaborador, por lo que se trabajará en estrategias para brindar la oportunidad de alcanzar los objetivos organizacionales, conllevando a la expectativa de tener calidad de vida no solo profesional, sino también personal, familiar y social.

De acuerdo a un estudio realizado en HSEC, a los altos directivos de seis países, por el Instituto de Calidad de vida de Sodexo y la entidad Harris Interactive, el 91% manifestaron que observan una relación entre el bienestar de los colaboradores y el rendimiento de su organización, mientras que el 99% aseguraron que aquellos métodos implementados, aportaron en lograr un efecto positivo en la satisfacción del personal (párr. 2). Estos estudios permiten medir el nivel de importancia de implementar los procesos para llevar una adecuada vida en el lugar de trabajo, determinando el crecimiento de la organización.

La calidad de vida laboral, es una herramienta indispensable de implementar en las organizaciones ya que, en los últimos tiempos, las nuevas generaciones conllevan a brindar mayor importancia a los estándares de calidad de vida en las organizaciones. Según una entrevista realizada al gerente general de Perú 21, manifestó que en la actualidad las nuevas generaciones se enfocan más y concientizan el tema de calidad de vida en el trabajo y la relación de la empresa con el personal. De acuerdo a lo mencionado por el gerente, se puede notar que este tema se vuelve más esencial y debe ser un indicador de gestión para medir las mejoras y crecimiento de toda organización.

En Perú, según datos de INEI (2018), el sector terciario es una de las actividades con mayor población económicamente activa ocupada con el 57.3%, seguida del sector comercio con 21%, manufactura con 13.5% y construcción con 7%. De acuerdo a estos datos, es importante analizar, que las empresas del sector terciario o servicios, son aquellas que deben tener en cuenta el manejo de los indicadores de gestión de calidad de vida laboral en las organizaciones, ya

que el mayor porcentaje de la PEA, se encuentra en este sector, brindando mayor oportunidad de trabajo. Si la calidad de vida laboral en las organizaciones es la más favorable esto logrará que el porcentaje de empleo vaya aumentando, estabilizando a la economía de las personas y contribuyendo al crecimiento del país.

Las empresas de este estudio pertenecen al sector terciario, dedicadas a brindar servicios audiovisuales, dichas empresas aún se encuentran en el régimen especial, consideradas Pymes, cuentan con más de 10 años en el mercado, teniendo una evolución lenta por diferentes factores que limitan el crecimiento de las organizaciones. Uno de estos factores es el bajo nivel de la calidad de vida laboral, el cual se refleja en la alta rotación del personal, ya que, llega un momento en que los colaboradores deciden no continuar laborando en la empresa (ver anexo 07) debido a la insatisfacción en base a sus experiencias vividas. Una de las causas de la baja calidad de vida laboral se debe a las condiciones de trabajo en el que se encuentra desempeñando el colaborador ya que se ha observado que el ambiente, la ergonomía, no es el adecuado, existen factores que generan un ambiente laboral tenso, el personal no es el más óptimo de acuerdo al diseño del puesto. Asimismo, las condiciones de adaptación y de ajuste no son adecuadas y aún están en proceso de mejora, es por ello que los criterios necesarios para la formación del personal no son los más convenientes, las estrategias para que el colaborador se adapte a la rutina del trabajo aún son escasas, y esto origina desorden en la organización ya que las funciones de cada área y colaborador no se realizan de forma correcta o según lo indicado por el Manual de Organización y Funciones y el Reglamento Interno de Trabajo. Además de las condiciones de experiencia subjetiva, es decir las vivencias de cada colaborador frente a su día a día no son aceptables por el personal, ya que en su mayoría considera que se cuestiona sus trabajos a comparación de los demás. Por otro lado, se observa que las medidas organizacionales como la participación directa de los trabajadores, el desarrollo de carrera, el enriquecimiento del trabajo, y los criterios a tomar frente a eventualidad, las capacitaciones para fortalecer los conocimientos son aún escasas, por lo que existe deficiencia entre las áreas y la comunicación en estas.

Ahora bien, la revista Proquest por Martinez, Oviedo & Luna (2021) es uno de los puntos más relevantes a tener en cuenta por una cierta disposición y averiguación para conseguir los fines predeterminados en la compañía. (p. 2) Así mismo, Nasciento, et al. (2021) brindar un espacio de labores seguro posibilitando entablar medidas de defensa y estabilidad. Ha examinar los riesgos de trabajo, entender al ámbito gremial y paralelamente auxilia el progreso de los colaboradores. (p. 3) Igualmente, Lejeune, et al. (2021) prioriza minimizar el grado de deterioro ejecutivo de los trabajadores en la atención es fundamental puesto que perjudica el manejo personal y la eficiencia empresarial sobre la satisfacción colaborativa. Conforme, Els, Brouwers & Lodewyk (2021) se explica el nivel de colaboradores y su desempeño próspero por medio de un espacio positivo de motivación a medida que cumplen sus labores individuales y colectivas. (p. 2)

No obstante, la revista Proquest por Hamta, Zarei & Erfani (2020) se implican formas en las elecciones en relación con las ocupaciones laborales y en especial sobre su ámbito gremial por medio de canales comunicativos para el aumento de la interacción del sector. (p. 532) Además, Guerrero, García, Moreno & García (2018) involucra el estudio de las nociones psicológicos para una adecuada calidad de estadía profesional, la estabilidad, la salud y el bienestar de los trabajadores por medio del desarrollo personal. (p. 2) Luego, Guerreo, cañedo, Rodriguez & Fernández (2018) una totalmente nueva magnitud basado en los conocimientos e interacciones sociales, siendo primordial actor el ser humano en torno al buen funcionamiento del personal para el aumento de productividad de la compañía. (p. 3) En definitiva, Jiménez & Moyano (2008) ejecuta su historia, expectativas y pretensiones a las metas logradas fundamentados en su propio criterio del sujeto y que se hace de forma conveniente para un bienestar colectivo. (p. 120)

Sintetizando, definir formulaciones interrogada general: ¿Cuál es el nivel de la Calidad de Vida Laboral en las empresas de Servicios Audiovisuales, Lima Metropolitana-2018? Además, Problemas específicos: Primero ¿Cuál es el nivel de las Condiciones de Trabajo en las empresas de Servicios Audiovisuales, Lima Metropolitana? Segundo ¿Cuál es el nivel de las Condiciones de Adaptación en

las empresas de Servicios Audiovisuales, Lima Metropolitana? Tercero ¿Cuál es el nivel de las condiciones de Ajuste en las empresas de Servicios Audiovisuales, Lima Metropolitana? Cuarto ¿Cuál es el nivel de las Condiciones de Experiencia Subjetiva en las empresas de Servicios Audiovisuales, Lima Metropolitana? Quinto ¿Cuál es el nivel de las Medidas Organizacionales en las empresas de Servicios Audiovisuales, Lima Metropolitana?

Denominando deducir indagaciones justificadas teóricamente mediante refutación investigada permite analizar la teoría brindada en el libro Psicología de la Calidad de vida laboral de Duro, ya que mediante la descripción de los resultados obtenidos por el autor y en la presente investigación, se confirman las observaciones realizados en las empresas de estudio, para poder desarrollar alternativas de solución y recomendaciones para mejoramiento de las organizaciones. Por otro lado, será un instrumento de apoyo para otros estudiantes que realicen investigaciones futuras en relación al área como aporte en los conocimientos ya existentes brindando mayores ideas y recomendaciones para obtener un mejor resultado.

Priorizando sustentar justificaciones mediante indagaciones practicas permitirá conocer cuáles son las deficiencias percibidas dentro de la organización, por lo que las alternativas de solución se aplicarán dentro de la empresa para la mejora de las áreas a fines, de las empresas del sector audiovisual. Dichas soluciones brindadas en el presente trabajo, de investigación, se plantearon con el apoyo de teorías e investigaciones nacionales e internacionales que contribuyen a la establecer mejores alternativas de solución que ayudará a mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores, observando una mejora en la respuesta de cada uno. Cabe recalcar que, las empresas llegarán a mejorar siempre y cuando cada una de las alternativas de solución sea aplicada de forma correcta dentro de las organizaciones.

Derivando sintetizar percepciones justificadas direccionando indagaciones metodológicas realizados en el presente trabajo de investigación, se pueden analizar los datos brindados de los colaboradores, para así medir el nivel de la

calidad de vida laboral de los colaboradores dentro de las empresas del rubro audiovisual, gracias a las herramientas confiables de medición, dentro de ello se utilizará el cuestionario con preguntas relacionadas a la variable, obteniendo respuestas para ser procesadas en tabulaciones, teniendo así resultados estadísticos que confirmen la confiabilidad del trabajo de investigación.

Registrando deducir diferentes justificaciones sociales a través de este análisis podremos identificar y dar a conocer cómo repercute la calidad de vida laboral de los colaboradores dentro de las organizaciones, según las investigaciones realizadas, las teorías de los autores y el resultado obtenido de la investigación permitirá ser trascendente para la sociedad ya que en estudios posteriores, los investigadores y las empresas podrán estudiar lo que es hoy en día un punto crítico y de importancia dentro de las organizaciones para lograr la permanencia del personal y trabajar en un plan de trabajo para prever los problemas para las empresas.

Asimismo, Hernández Fernández & Baptista (2014) deduciendo guías de indagaciones refutadas, indicando comprobaciones con el fin de encontrar explicaciones que resuelvan el fenómeno a investigar. Se desarrolla de la teoría existente y deben formularse a manera de proposiciones. De hecho, son respuestas temporales a la pregunta de investigación. (...). (p. 104)

Es decir, que las hipótesis ayudan a constatar o verificar la realidad de nuestra problemática, lo cual se somete a una comprobación de aceptación o no y en nuestra investigación no se formulará hipótesis porque las problemáticas presentadas no están elaboradas de manera de proposición o afirmación.

Definiendo sintetizar diferente propósito general: Determinar el nivel de la calidad de vida laboral en las empresas de servicios audiovisuales, Lima Metropolitana. También, Objetivos específicos: Determinar el nivel de las Condiciones de Trabajo en las empresas de servicios audiovisuales, Lima Metropolitana. Determinar el nivel de las Condiciones de Adaptación en las empresas de servicios audiovisuales, Lima Metropolitana. Determinar el nivel de

las Condiciones de Ajuste en las empresas de servicios audiovisuales, Lima Metropolitana. Determinar el nivel de las Condiciones de Experiencia Subjetiva en las empresas de servicios audiovisuales, Lima Metropolitana. Determinar el nivel de las Medidas Organizacionales en las empresas de servicios audiovisuales, Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

Para empezar, Del Pilar, Viamonte & Zegarra (2017) en su investigación que lleva como título *Calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana*, investigación que se desarrolló para obtener el título de Especialistas en Enfermería en Emergencias y Desastres, realizada en la Universidad Peruana Unión, Lima - Perú. El objetivo general de la investigación fue, determinar la calidad de vida en el trabajo del profesional de enfermería que labora en el servicio de emergencia del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Los teóricos para definir calidad de vida laboral fueron, González, Hidalgo & Salazar, la metodología de investigación fue de enfoque cuantitativo, descriptivo no experimental y de corte transversal, la investigación tuvo una muestra de 65 trabajadores de enfermería. El resultado de la presente tesis con respecto a la calidad de vida en el trabajo de los 65 encuestados, el 93% de ellos manifestaron que es media y 6.2% que es alta, llegando a la conclusión que el hospital Arzobispo Loayza brindó una calidad de vida mediana a sus profesionales de enfermería.

El aporte de esta investigación, fue de gran importancia, ya que se pudo llegar a estos resultados porque los trabajadores perciben una integración, satisfacción y bienestar media en el trabajo, por ello se resalta la aplicación correcta de estas dimensiones para una buena calidad de vida laboral.

Asimismo, Cueva (2016) en su tesis *Calidad de Vida Laboral desde la Perspectiva de las enfermeras asistenciales en el Centro Médico Naval - 2016*, tesis elaborada para optar el grado de Magíster en Gestión de los Servicios de Salud en la universidad César Vallejo, sede Lima, el objetivo planteado fue identificar los factores materiales y no materiales laborales que se relacionan con la valoración de la calidad de vida laboral según perspectiva de las enfermeras profesionales asistenciales en el Centro Médico Naval. Los teóricos principales para esta investigación fueron Segurado & Agulló para definir la variable calidad de vida laboral, el tipo de estudio fue descriptivo de enfoque cuantitativo, con una muestra de tipo no probabilístico conformada por 13 trabajadoras. Los resultados

se enfocaron en 4 categorías, condiciones materiales laborales, desempeño de la profesión, incentivos y las relaciones interpersonales, lo cual, a través de las experiencias y declaraciones de las enfermeras, se interpretó que todo ello es aceptable, pero en cuanto a las relaciones interpersonales, con respecto a las gestiones de la jefatura, el trabajo en equipo y el trato los encuestados manifestaron como deficiente, pidiendo mejorar en este aspecto, por lo que se concluyó que la calidad de vida laboral de las enfermeras es regular.

Poseer una buena relación laboral es de vital importancia, ya que determina el bienestar del trabajador en la empresa, estos datos fueron de gran aporte para nuestra investigación y determinar los factores que influyeron para una adecuada calidad de vida laboral.

Ahora bien, Morales (2015) en su tesis denominada, *Estudio descriptivo de la Calidad de Vida Laboral en Profesionales de la Contaduría en la ciudad de Toluca en 2015*, para obtener el Grado de Maestro en Administración de Recursos Humanos en la Universidad Autónoma del Estado de México, como objetivo general que planteó para su tesis fue describir las diferencias estadísticamente significativas en la calidad de vida laboral que perciben los profesionales de la contaduría en la ciudad de Toluca, respecto a la organización en donde se desempeña a fin de proponer estrategias de mejoramiento. Los teóricos para esta investigación fueron Chiavenato para Calidad de vida en el Trabajo y Carrión para Calidad de Vida Laboral. El tipo de estudio fue descriptivo, transversal no experimental, con una muestra de 61 personas, el resultado que se obtuvo evaluando la calidad de vida laboral fue de un promedio de 3.1951, interpretando como regular, en cuanto a las dimensiones, el 50.82% de los contadores manifestaron que su situación laboral es buena y el 29.51% es regular, el 37.70% se sienten moderadamente identificados y 34.43% bastante, respecto a los objetivos de la empresa, el 42.62% piensa que la retribución económica que perciben es moderada y el 34.43% muy poco al esfuerzo que ellos brindan a la empresa, cabe resaltar que al 44.27% manifestaron que no le permiten desarrollar todas sus capacidades en la empresa.

Esta información es muy importante, ya que nos indicó cómo influyen las condiciones de trabajo en la calidad laboral del trabajador, para que este se sienta identificado con la empresa, entonces es necesaria todos los datos recolectados de esta tesis para nuestra investigación.

Sin embargo, Tabares & Vincos (2015) de acuerdo al estudio realizado de *Calidad de Vida Laboral del Grupo de Empleados de la Fundación Centro Internacional de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud CINDE*, investigación presentada para optar el grado de Especialista en Gerencia del Talento Humano de la universidad de Manizales de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas en Colombia, el objetivo que planteó fue identificar los factores que componen la calidad de vida laboral del grupo de empleados del CINDE sede Manizales. El teórico principal considerado fue Gómez y Alejandra para calidad de vida laboral, el tipo de investigación fue descriptivo de corte transversal, con una muestra de 24 trabajadores entre administrativos, investigadores y directivos. A los resultados que llegaron fueron, en cuanto a la motivación, los trabajadores manifestaron que la empresa les permite desarrollar su labor, con respecto a las capacitaciones brindadas, los encuestados manifiestan que existe la ausencia de programas de capacitación y el reconocimiento por parte de la empresa hacia los trabajadores, se tuvo mayor respuesta, ya que si reciben constantemente reconocimiento por su trabajo en cualquier proyecto que se presente. Con todo lo mencionado anteriormente podemos decir que, la empresa CINDE, brinda una buena calidad de vida laboral a sus trabajadores, pero se debe mejorar impulsando mayores programas de capacitación.

La investigación nos demostró que, brindar una adecuada capacitación influye que los trabajadores sientan que la empresa les ofrece una adecuada formación, asimismo una mejor calidad de vida laboral, es por ello que, la información recolectada fue muy valiosa para nuestra tesis.

Al principio, Sánchez & Osiadacz (2014) en su tesis titulada, *Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura a nivel Central, tesis elaborada para obtener el*

título de Trabajador(a) Social, dicha investigación fue presentada para optar al título de trabajador (a) Social en la Universidad Andrés Bello, Viña del Mar - Chile, lo cual su objetivo general que planteó fue, determinar la percepción de los funcionarios (as) y trabajadores (as) del Consejo Nacional de la Cultura y las Artes en cuanto a su calidad de vida laboral relacionándola con los estándares de calidad laboral, para ello, las teorías que aplicó como base fueron; teorías de las necesidades de Max Neef y el enfoque de la calidad de vida laboral por Segureda & Agulló. El tipo de estudio para esta investigación fue descriptiva no experimental, de las cuales, tuvo como muestra a 75 trabajadores (as) y funcionarios (as), que aportaron valiosa información. Como resultado se obtuvo que la percepción de la calidad de vida laboral de los encuestados es óptima, considerado como una buena CVL, ya que, la empresa les brinda un clima laboral aceptable, es decir, los trabajadores se sienten conformes con su salario en un 36%, 33% y 18% que corresponde a medianamente, generalmente y siempre respectivamente, asimismo, los trabajadores se proyectan laboralmente en un 42.7%, 20% y 14.7% que corresponde a medianamente, generalmente y siempre respectivamente.

La tesis presentada, nos brindó información valiosa sobre la calidad de vida laboral desde las diferentes perspectivas de los trabajadores, una forma fue medir la estabilidad laboral, lo cual es importante para dar mayor respaldo a los resultados de nuestra tesis.

No obstante, Garces (2014) realizó una investigación que lleva de título *Calidad de vida en el trabajo del profesional Médico y de Enfermería en una empresa Social del Estado (E.S.E) III NIVEL, Bogotá*, tesis presentada para optar el título de Magíster en Salud y Seguridad en el Trabajo, el objetivo de esta investigación fue evaluar la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de la salud que laboran en una ESE de tercer nivel de complejidad en la ciudad de Bogotá, 2012-2013. Los teóricos principales para esta investigación fueron, Herrea & Cassls para calidad de vida en el trabajo y Lozada, Guerrero y García para la teoría condiciones de trabajo. El diseño de investigación fue un estudio descriptivo de corte transversal, con enfoque cuantitativo, lo cual evaluó la calidad

de vida en el trabajo, con una muestra de 99 trabajadores entre médicos y enfermeros. Las estadísticas dieron como resultado lo siguiente, en cuanto a la dimensión seguridad en el trabajo, que el 49% calificó como baja, para la dimensión integración al puesto de trabajo, el 58.25% calificó como baja, para la dimensión satisfacción por el trabajo, el 73.78% calificó como bajo, para la dimensión desarrollo personal, el 52.42% calificó como baja, en cuanto a la organización (gestión preventiva, trabajos a turno y factores de organización) de la empresa, se evaluaron entre correcta y deficiente y con muchos aspectos en las cuales deben mejorar, lo que les llevó a concluir que la calidad de vida en el trabajo de los profesionales de la salud es percibida como baja.

De acuerdo a los resultados podemos decir que, las condiciones y carga de trabajo que se le ofrezca a los colaboradores debe ir de la mano, ya que es muy importante que el trabajador sienta que le brindan calidad en su empresa, es por ello que esta investigación fue un gran aporte para nuestra tesis.

Es relevante que el colaborador pueda sentir comodidad en su centro de trabajo, es decir, la satisfacción que el trabajador siente al realizar sus actividades, este factor influye en el resultado de su desempeño, lo cual, será muy importante para la economía de la empresa, para ello, se debe considerar las condiciones y la forma de gestión que se aplique. La presión en el trabajo es generada muchas veces a causa de un ambiente laboral de bajo reconocimiento. (Patlan, 2013)

Cabe mencionar que, definiendo calidad de vida en el trabajo ha ganado mayor interés en la edad moderna, lo cual fue a partir de la Primera Guerra Mundial, que se dio a conocer como un esfuerzo en conjunto de los gobiernos y empresarios, que se dio especialmente en el sector productivo. (Alves, Cirera & Carlos, 2013, p. 149)

El gerente general Henry Bienvenu de Perú 21, manifestó en el diario Gestión que, tras el pasar de los años, existe una generación con una nueva tendencia, que son los millenials, para quienes es más importante el concepto de

la calidad de vida en el trabajo y la relación existente entre la empresa y el colaborador. (Gestión, 2015, párr. 5).

Como calidad de trabajo existen distintos aspectos a considerar, pero todo relacionado con la comodidad del trabajador, es por ello que, distintos autores coinciden en que las condiciones del ambiente tienen que ser favorables, asimismo involucra la recompensa, la seguridad y las oportunidades que brinda la empresa para la satisfacción y el desarrollo profesional de su trabajador. (Esparza, Zegbe, Ruiz & García, 2016, p. 30)

Es importante resaltar que, la creación de una empresa y un empleo sin considerar la importancia de la calidad de vida que les ofrezcas a tus colaboradores no conducirán al progreso, ya que, esta es una pieza fundamental para el crecimiento y desarrollo de toda organización. (Javier, Guzman & Tello, 2015, p. 29)

Asimismo, la globalización ha incrementado la competitividad en las empresas, lo cual, afecta positivamente a la producción y la economía del empleo, esto ha generado que el ser humano como unidad primaria en toda empresa, se exponga a diversas situaciones que puedan influir en la calidad de vida del trabajador. (Abril & Amparo, 2017, p. 5)

Es relevante cumplir con las expectativas y necesidades del colaborador, lo cual, influye directamente en el comportamiento y desempeño del mismo, es por ello que dichas necesidades deben ser ajustadas dentro de la organización para obtener una mejor calidad de vida laboral. (García & Forero 2016, p. 80)

Asimismo, Duro (2013) definiendo CVL como consecuencia se refiere primariamente a la experiencia resultante que tiene el trabajador de su trabajo. Reflejaría sencillamente como le va al trabajador en el trabajo en el día a día, e incluiría aquellas dimensiones del trabajador en donde se materializa y tiene tal experiencia. (p. 32)

En otras palabras, es la actitud que toma el trabajador para cumplir con sus funciones o actividades dentro de su centro laboral, pero también es importante mencionar que la actitud reflejada será de acuerdo a las condiciones que se le brinde en dicha área en la que se encuentre desempeñándose. Entonces, se puede percibir dos panoramas si hablamos de CVL, la primera, desde la perspectiva del ambiente, es decir las características que se le otorgue y la segunda, desde la perspectiva del trabajador, como este se adapte a consecuencia de estas características.

Para CVL, el autor ha desarrollado las siguientes dimensiones: condiciones de trabajo, condiciones de adaptación, condiciones de ajuste, condiciones de experiencia subjetiva y las medidas organizacionales. Estos factores permitirán identificar como afecta el desempeño del trabajador, los cuales describiremos en los siguientes párrafos.

Las condiciones de trabajo son uno de los principales factores para que un trabajador pueda desempeñarse de forma constante, segura y apropiada, es decir, de acuerdo a las condiciones en las que se encuentre el área donde labora, el colaborador brinde resultados positivos o negativos, dependiendo de dicha dimensión.

En cambio, Duro (2013) Son propiedades del trabajo, de la situación de trabajo, llámense estímulos o Unidades de información, que causan una respuesta en el trabajador o desencadenan una actuación por parte suya. Las CT se refieren a todo lo que constituye y se encuentra el trabajador en su trabajo (situación), a lo que de una forma u otra tiene que atender. (p. 35)

La organización tiene la capacidad de decidir qué condiciones le brindará a sus trabajadores, muchas veces hacerlo desde el punto de vista como empleador, no contribuye a una buena condición de trabajo, por lo tanto, se debe considerar el estado en que se encuentre el colaborador, de esta forma poder mejorarla y contribuir a que el resultado de crecimiento constitucional sea el más óptimo.

Las condiciones de adaptación para el colaborador es un proceso que varía, ya que, a través del tiempo se presentan circunstancias en el trabajo y la reacción que este opte aplicando sus habilidades, le servirá como experiencia para los próximos eventos que puedan ocurrir en su área de labor.

Asimismo, Duro (2013) denominando condiciones de adaptación, es la forma o idea que tenga el trabajador sobre su trabajo o ambiente laboral, es decir, muchas veces el colaborador, posee un concepto de trabajo ideal con el que pretenda desarrollarse profesional y personalmente, para lograr ello, el trabajador debe adaptarse a la situación real aproximando a la situación que el mismo desee. (p. 65)

Es adecuarse a la situación o el ambiente en el que se inicie la responsabilidad laboral, ello implica las condiciones de trabajo que brinde la empresa, es decir, el trabajador se adapta a su trabajo según las condiciones que se presente y de esta forma poder responder a los objetivos que busca la empresa.

Las condiciones de ajuste se dan principalmente entre el trabajador y la organización, respecto a las experiencias vividas del trabajador sobre la empresa.

Además, Duro (2013) “Ante todo, para comprender cualquier ajuste colaborador operativo, debe tenerse en cuenta lo siguiente: el ajuste implica necesariamente la preexistencia de un criterio respecto al cual se pueda enjuiciar si existe o no tal ajuste” (p. 93). En otras palabras, tanto la organización puede intervenir presentando estrategias y planes con el fin de crecer como empresa, del mismo modo, los trabajadores pueden actuar para buscar su desarrollo a través de las medidas aplicadas por la organización, generando un ajuste entre ambas partes.

La experiencia subjetiva es muy importante, ya que, es la manera en cómo percibe el trabajador su trabajo, quizá, le guste las actividades que realiza, pero

no se siente cómodo con el ambiente que lo rodea, estas anomalías en la empresa pueden generar que el trabajador de un paso al costado.

Cabe mencionar que, la presión o exigencia laboral puede generar que los colaboradores no le den la importancia debida a las responsabilidades familiares, como también a las relaciones sociales del mismo. (Granados, 2011, p. 220)

Asimismo, Duro (2013) detallando CEx se refiere al estado psicológico del trabajador producido por el trabajo; son estados, tonos o comportamientos reactivos al trabajo de los que el trabajador es más o menos consciente y que llevan asociados necesariamente una sensación de bienestar o malestar. (p. 115)

Es decir, que esta dimensión se enfoca en el estado del trabajador a consecuencia de las funciones delegadas para su área, saber cómo se siente anímicamente realizando sus tareas, permitirá observar la realidad de bienestar o malestar en la empresa, todo ello dependerá del intento de adaptación a las condiciones que ofrece la organización, lo cual, será el resultado como objetivo y la continuación laboral.

Podemos afirmar que las medidas organizacionales consisten en la aplicación de las 4 condiciones básicas ya mencionadas, la forma en cómo la organización lleva a cabo los distintos procesos o factores que benefician a los trabajadores.

Además, Duro (2013), “Se trata, en todo caso, de diversas aplicaciones completas de la psicología del trabajo y de las organizaciones, con efectos claros sobre la vida en el trabajo y el bienestar laboral de los trabajadores” (p.133). En otras palabras, es poner en práctica los métodos que dirigen las condiciones básicas que debe priorizar toda empresa, la aplicación adecuada de esta última dimensión, llevará a que los trabajadores perciban y sientan conformidad en su centro de labor.

Asimismo, Abril, Enríquez & Sánchez (2012) incorporando deducciones competitivas estableciendo necesidades evaluadas de efectividad proporcionada. Asegurar que los empleados son conscientes de la relevancia e importancia de sus actividades de cómo estas contribuyen a la consecución de los objetivos de la calidad. (p. 46)

Para el autor, un proceso adecuado de CVL, se refleja en la competitividad que pueda desarrollar el trabajador durante el transcurso de formación en la empresa, para ello es fundamental que los colaboradores sepan la importancia de su trabajo y como su aporte puede lograr grandes cambios positivos en la organización, cumpliendo los objetivos institucionales y profesionales.

Para Patlan (2016) el concepto de CVL

(...) Desde esta concepción, la CVT es un proceso dinámico y continuo en el cual la actividad laboral está organizada, objetiva y subjetivamente. En sus aspectos operativos con el fin de contribuir al más completo desarrollo del ser humano, en particular en el trabajo desempeñado en una organización. (p. 21)

En otras palabras, que todas las empresas deben otorgar mayor importancia al estructurar sus áreas, es decir, cada área establecida en una organización, tiene que brindar actividades y funciones de acuerdo al perfil del puesto de trabajo, ya que, esto también influye mucho en la adaptación al ambiente de la empresa, dado que, al tener las condiciones adecuadas, el trabajador podrá desarrollar sus capacidades y habilidades satisfactoriamente y reforzar su aprendizaje con el fin de su crecimiento personal y constitucional.

Sin embargo, Chiang & Krausse (2016) “denominando recursos humanos que afectan directamente a los empleados, tales como compensaciones y beneficios, carrera administrativa, diversidad, balance trabajo-familia, horarios flexibles, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado de sus dependientes y beneficios domésticos” (p. 24).

Es decir, los autores consideran que de acuerdo a las políticas planteadas y la forma de aplicación de ellas, dependerá la satisfacción y desempeño de los trabajadores, ya que las condiciones que ofrece la empresa, influirá tanto en lo laboral como en lo personal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según Hernández, et. al (2014), manifestaron lo siguiente:

El enfoque cuantitativo (que representa, como dijimos, un conjunto de procesos) es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotando y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis. (p. 4)

El presente trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo ya que se realizó la recolección de datos y para obtener resultados que sean analizados en base a numeraciones estadísticas, y con ellos poder establecer alternativas de solución y comprobar las teorías mencionadas.

Además, Hernández, Mendoza, Méndez & Cuevas, (2017) “derivando diseños no experimentales implican investigación que se efectúa sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (p. 107). El fin de una investigación no experimental es no alterar las variables.

De acuerdo a los autores, Hernández, et. al (2014) mencionaron que el objetivo de ser una investigación de corte transversal ya que tiene como objetivo

describir las variables, analizarlas en un momento dado. (p. 154) Buscando detallar las interpelaciones intervenidas de acuerdo a las teorías ya analizadas.

Por otro lado, para la investigación de medición de variables independientes o descriptivas, Arias mencionó que, “Su misión es observar y cuantificar la modificación de una o más características en un grupo, sin establecer relaciones entre estas” (2012, p. 25). En otras palabras, la investigación descriptiva consiste en describir la variable de manera independiente, mediante el aporte de bases teóricas ya establecidas y de esta manera poder medir el nivel de la calidad de vida laboral de los colaboradores.

Asimismo, CRAI, (2018) “deduciendo considerar que la investigación aplicada requiere de un conocimiento teórico que, en la mayoría de los casos, se basa en la investigación Básica. (...)” (2018, párr. 1). Cabe mencionar que la investigación básica se enfoca en presentar teorías e incrementar mayor conocimiento, es por ello que, es parte de la investigación aplicada, además definir aportes se fundamenta el resultado y poder buscar resolver problemas.

En cambio, Lara (2013) deduciendo indagaciones aplicadas mediante correspondencias básicas definidas, pues depende de los descubrimientos de la investigación básica y se enriquece con ellos, pero se caracteriza por su interés aplicativos, utilización y consecuencias prácticas de los conocimientos. (p. 102)

En otras palabras, para llegar a una investigación aplicada, es necesario de la investigación básica, ya que, se requiere de teorías y aportes para llegar a una conclusión y querer resolver problemas.

Es por ello que en el presente trabajo de investigación, se menciona que el diseño de la investigación es no experimental de corte transversal ya que no se manipulara los resultados obtenidos en un momento dado. Asimismo, se detalla que el tipo de investigación es aplicada de nivel descriptivo, partiendo de las teorías ya estudiadas por diferentes autores los cuales serán comparados y analizados en diferentes deducciones básicas mediante resultados obtenidos.

Tabla 1

Matriz de la operacionalización de Calidad de vida laboral

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Calidad de Vida Laboral	Duro (2013) La CVL como consecuencia se refiere primariamente a la experiencia resultante que tiene el trabajador de su trabajo. Reflejaría sencillamente como le va al trabajador en el trabajo en el día a día, e incluiría aquellas dimensiones del trabajador en donde se materializa y tiene tal experiencia. (p. 32).	Es la actitud que toma el trabajador para cumplir con sus funciones o actividades dentro de su centro laboral, si se siente cómodo, el resultado será favorable. Lo cual, se refleja en el resultado que demuestra el trabajador a través de su actitud y desempeño.	Condiciones de Trabajo	Control – Autonomía, Diseño del puesto de trabajo, Características del puesto de trabajo, Demandas del trabajo, Características de la tarea, Estresores, Ergonomía y Ambiente.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	Ordinal El inventario está compuesto por 30 reactivos de opción múltiple: Nunca = 1 A veces = 2 Siempre = 3
			Condiciones de Adaptación	Personalidad, Actitudes, Valores, Formación, Recursos Personales, Atribuciones, Apoyo organizacional, contrato psicológico, Inseguridad del Empleo, Justicia organizacional, Identidad de carrera, Estrategias, Potencial	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	
			Condiciones de Ajuste	Coordenadas, Dominios	21, 22	
			Condiciones de Experiencia Subjetiva	Cognitiva, Afectiva, Conductual, Somática, Social, Organizacional, Temporal	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	
			Medidas organizacionales	Participación directa de los trabajadores, participación representativa y participación en la propiedad, supervisión centrada del trabajador, Enriquecimiento del trabajo, Desarrollo de carrera, Prácticas favorables y contrarias a la CLV.	30, 31, 32, 33, 34, 35	

3.2. Variables y operacionalización

Asimismo, Ñaupas, Mejía & Novoa (2014) “registrando instrumentos deductivos que radica en modificar las interrogantes intervenidos, además manifestando sostener diversas refutaciones elaboradas de diferentes índices correspondientes” (p. 191). También, Cohen (2019) “derivando sintetizar secuencias programadas que compruebe las mediciones progresivas conceptuales para generar ponderaciones validadas” (p. 27).

3.3. Población y muestra

La población “Es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (Hernández, et. al, 2014, p. 174). Es decir, es un grupo grande de individuos, quienes tienen características muy similares, lo cual los hace idóneos para ser objeto de estudio en una investigación. Está, por lo general, busca resolver un problema en el que están inmersa los elementos que son fenómeno de interés.

Para la presente investigación, se consideró como población a los 35 colaboradores de las empresas de servicios audiovisuales, para medir el nivel de la calidad de vida laboral. Entre las empresas están Alpamayo Technologies S.A.C. y Visual System International S.A.C ubicadas en Lima Metropolitana.

En cuanto a la muestra, según Hernández, et. al (2014), “Es en esencia un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos y que tienen que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (p. 173). Es decir, es un grupo reducido de la población. Los elementos que comprenda la muestra serán escogidos de acuerdo a una prueba muestral. Ellos ayudarán a obtener los datos necesarios para la investigación por la cual son objeto de estudio.

Cabe recalcar que, para nuestra investigación, no se tendrá una muestra, es decir, se aplicará un censo, ya que, consideraremos a todos los involucrados de las empresas como unidad de medida, para ello, Hernández, Fernández y Baptista

(2014) nos manifiestan en qué ocasiones se opta por un censo: "(...) Solo cuando queremos efectuar un censo debemos incluir todos los casos (personas, animales, plantas, objetos) del universo o la población" (2014, p. 172). Con la información adquirida, podemos entender que, si la unidad de medida posee pocos participantes, se optara por recolectar datos seleccionando a todos los involucrados sin ninguna discriminación.

Las empresas como unidad de medida seleccionadas para esta investigación, optará por incluir a todos como población, tomando en consideración la opinión de todos, es por ello que se tomará a todos los trabajadores de las empresas de servicios audiovisuales en estudio, pues en un censo se toma al 100% de la población. Estos son 35 colaboradores entre las empresas Alpamayo Technologies S.A.C. y Visual System International S.A.C ubicadas en Lima Metropolitana.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Según Hernández, et al. (2014) manifestaron que:

La técnica de recolección de datos se basa en instrumentos estandarizados. Es uniforme para todos los casos. Los datos se obtienen por observación, medición y documentación. Se utilizan instrumentos que han demostrado ser válidos y confiables en estudios previos o se generan nuevos basados en la revisión de la literatura y se prueban y ajustan. Las preguntas, ítems o indicadores utilizados son específicos con posibilidades de respuesta o categorías predeterminadas. (p. 12)

Como técnica, el presente proyecto de investigación elaborará una encuesta basada en el estudio. Así mismo, como instrumento para la recolección de datos se hará uso del cuestionario, el cual está elaborado con la escala de Likert para las variables en estudio.

Para la validación del instrumento de recolección de datos, se realizará mediante el juicio de los expertos, quienes lo conforman los docentes de la Universidad César Vallejo, sede Lima Este. Ellos evaluarán los criterios, como la pertinencia, relevancia y claridad, para la aprobación de las variables en estudio en

la presente investigación. Así mismo, la confiabilidad del instrumento se medirá a través del alfa de Cronbach.

Tabla 2

Validez basada en el contenido a través de la V de Aiken de la Variable Calidad de Vida Laboral.

N° Ítems		□	DE	V Aiken
Ítem 1	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 2	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 3	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	0	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 4	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 5	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 6	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 7	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
Ítem 8	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 9	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 10	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 11	Relevancia	3.5	0.71	0.83
	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
Ítem 12	Relevancia	4	0.00	1.00
	Pertinencia	4	0.00	1.00

	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 13	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 14	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 15	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 16	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 17	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 18	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 19	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 20	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 21	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 22	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 23	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 24	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 25	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 26	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 27	Pertinencia	3.5	0.71	0.83

	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 28	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 29	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 30	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 31	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 32	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	3.5	0.71	0.83
Ítem 33	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	4	0.00	1.00
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 34	Pertinencia	3.5	0.71	0.83
	Claridad	3.5	0.71	0.83
	Relevancia	4	0.00	1.00
Ítem 35	Pertinencia	4	0.00	1.00
	Claridad	4	0.00	1.00

Además, Bernal (2006), “definiendo confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p. 214).

De acuerdo a lo manifestado por el autor, la confiabilidad es importante dentro del trabajo de investigación ya que según las respuestas de los encuestados permitirá que estas sean más sólidas. Es por ello que, en el presente trabajo de investigación se realizó el cálculo del coeficiente Alfa de Cronbach el cual el mínimo valor permitido es 0.70 con el programa estadístico SPSS.

Registrando datos procesados en el programa SPSS, se obtuvo como resultado el alfa de Cronbach 0.772, según el cuestionario de la variable Calidad de vida laboral, el cual se realizó a 10 colaboradores de otras empresas del mismo rubro.

Tabla 3

Grado de Confiabilidad del instrumento que mide la variable Calidad de vida laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,722	35

Priorizando deducir diferentes resultados porcentuales definidos mediante programaciones Cronbach, sintetizando sostener mediciones sistemáticas instrumentales estadísticas, procesando acumulaciones 0.722, evaluando estimar confiabilidad alta, demostrando detallar unificación equivalente.

3.5. Procedimiento

Ahora bien, se manejó una técnica de medición, un fin de semana en la institución Servicios Audiovisuales. Se obtuvo el permiso correspondiente para la aplicación de encuestas, a través de un documento de aceptación dirigido entidad educativa, por lo cual, se pudo realizar el estudio a través del cuestionario con diferentes interrogantes sobre los indicadores establecidos. Asimismo, se obtuvo esa base de información que se procesó en el programa estadístico

3.6. Métodos de análisis de datos

Una vez validado el instrumento de investigación y obtenido la confiabilidad del mismo, se ejecutarán las encuestas. Posteriormente, se procesarán los datos e información obtenida en un software de SPSS Versión 22, mismo que nos facilitará demostrar los datos en cuadros y gráficas estadísticas. Los resultados obtenidos son productos del análisis estadístico descriptivo, que permitirá medir el nivel de la calidad de vida laboral.

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación se desarrolló bajo principios éticos por nuestra consideración. Se elaboró gracias al consentimiento de las empresas de servicios audiovisuales, Alpamayo Technologies S.A.C. y Visual System International S.A.C ubicadas en Lima Metropolitana, de tal manera que los datos que se recojan sean

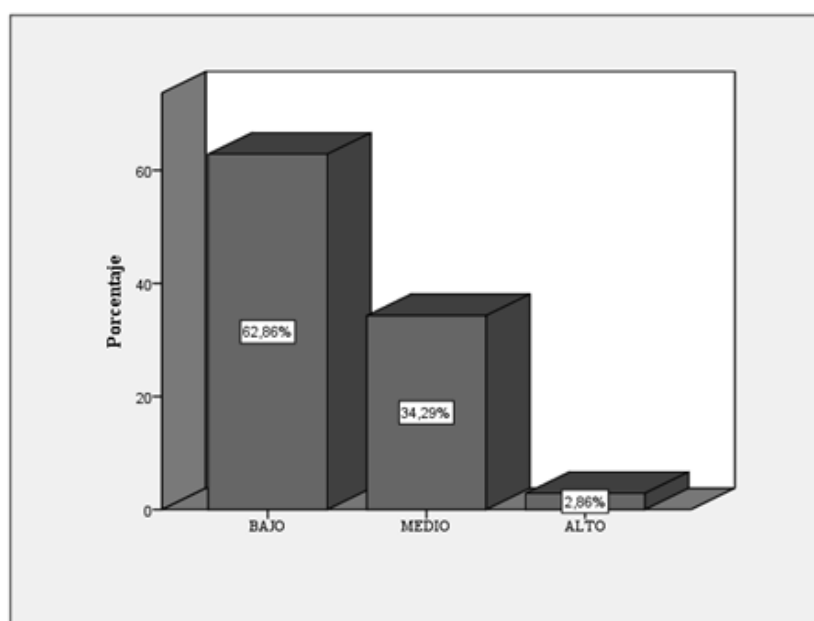
transformados en información, razón por la cual se realiza este trabajo de investigación. Las indagaciones obtenidas serán de uso privado, pues las empresas confían en el trabajo realizado a fin de solucionar la problemática. Así mismo, la información utilizada de los diversos autores y sus respectivos libros son totalmente veraces y no han sido alterados, pues los autores de la presente investigación comprenden la titularidad de los trabajos considerados valorizados.

IV. RESULTADOS

De acuerdo a las dimensiones e indicadores de la variable, permitirá describir en este capítulo, los resultados obtenidos de las empresas de estudio mencionadas en la presente indagación.

Figura 1

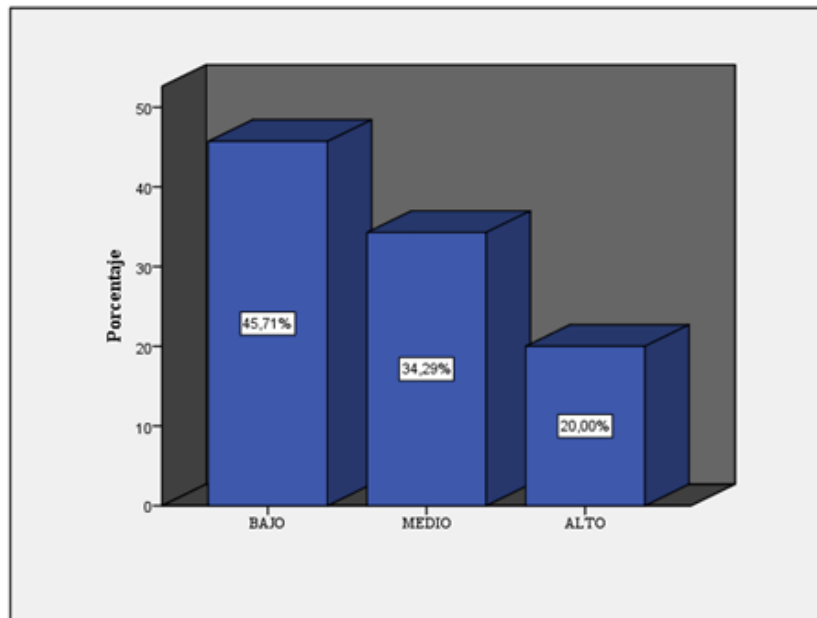
Calidad de vida laboral de los colaboradores de las empresas audiovisuales de Lima Metropolitana.



Siendo las distintas graficas analógicas, puntué las derivadas de conceptos aplicados y realice diversas evaluaciones progresivas a través de la programación experimentada de cuestionamientos para ahondar interrogaciones, buscando potenciar regularizada 62.86 %. Luego, recopilando eficientes resultados 34.29%. Sosteniendo cantidades porcentuales buena 2.86%.

Figura 2

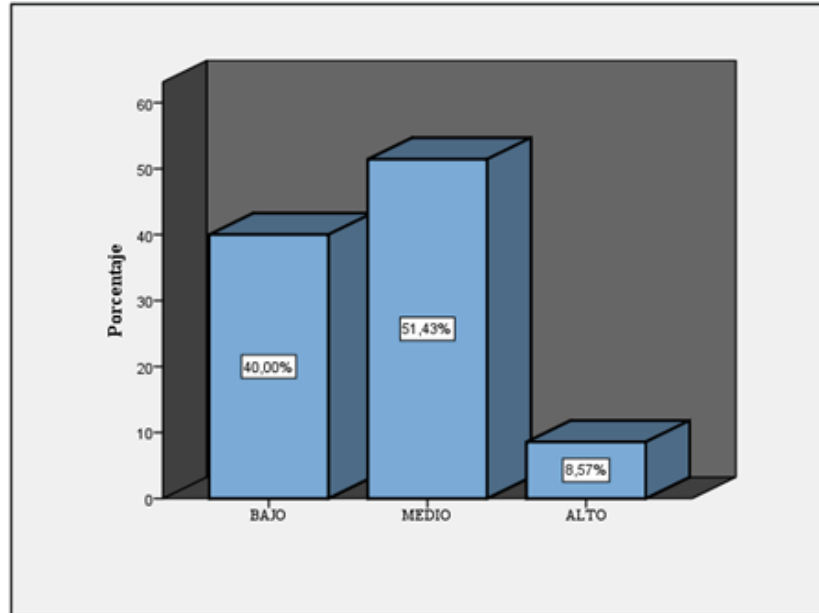
Condiciones de trabajo de los colaboradores de las empresa audiovisuales de Lima Metropolitana.



Siendo las distintas graficas analógicas, puntué las derivadas de conceptos aplicados y realice diversas evaluaciones progresivas a través de la programación experimentada de cuestionamientos para ahondar interrogaciones, buscando potenciar regularizada 45.71%. Luego, recopilando eficientes resultados 34.29%. Sosteniendo cantidades porcentuales buena 20%.

Figura 3

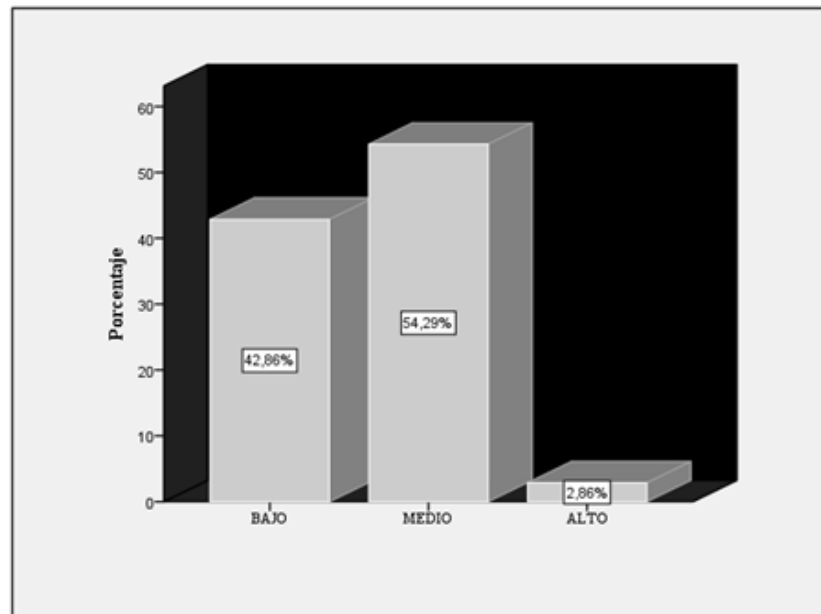
Condiciones de adaptación de los colaboradores de las empresas audiovisuales de Lima Metropolitana.



Siendo las distintas graficas analógicas, puntué las derivadas de conceptos aplicados y realice diversas evaluaciones progresivas a través de la programación experimentada de cuestionamientos para ahondar interrogaciones, buscando potenciar regularizada 51.43%. Luego, recopilando eficientes resultados 40%. Sosteniendo cantidades porcentuales buena 8.57%.

Figura 4

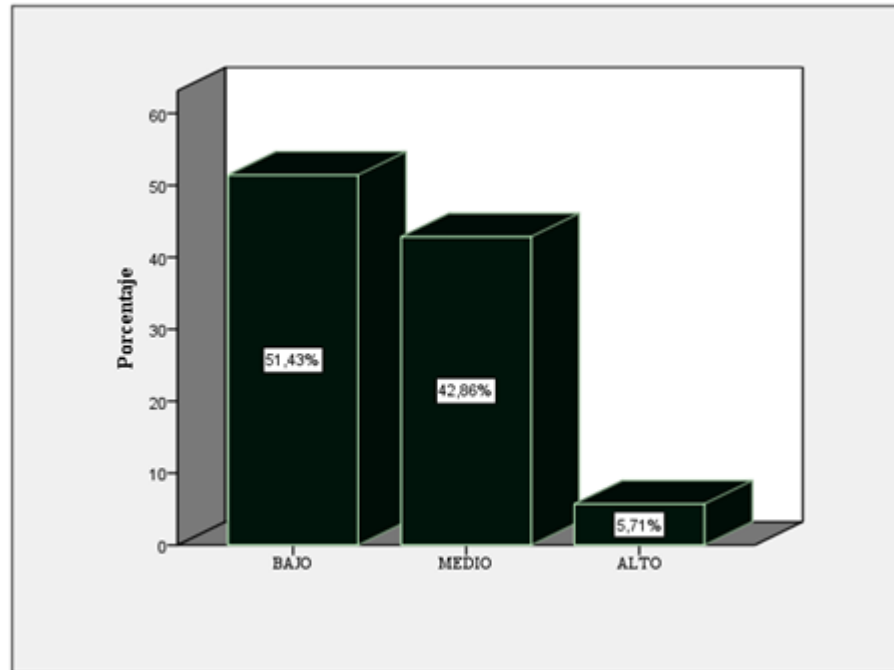
Condiciones de ajuste de los colaboradores de las empresas audiovisuales Lima Metropolitana.



Siendo las distintas graficas analógicas, puntué las derivadas de conceptos aplicados y realice diversas evaluaciones progresivas a través de la programación experimentada de cuestionamientos para ahondar interrogaciones, buscando potenciar regularizada 54.29%. Luego, recopilando eficientes resultados 42.86%. Sosteniendo cantidades porcentuales buena 2.86 %.

Figura 5

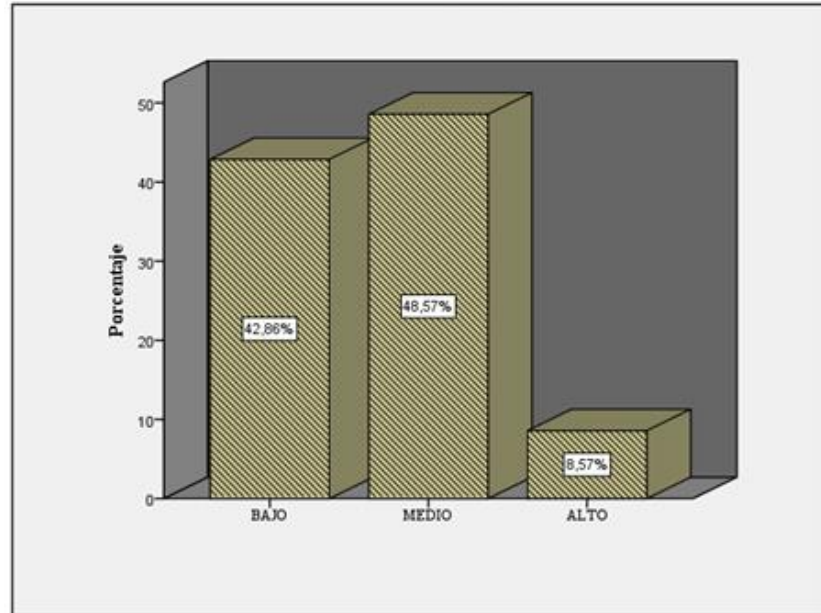
Condiciones de experiencia subjetiva de los colaboradores de las empresas audiovisuales de Lima Metropolitana.



Siendo las distintas graficas analógicas, puntué las derivadas de conceptos aplicados y realice diversas evaluaciones progresivas a través de la programación experimentada de cuestionamientos para ahondar interrogaciones, buscando potenciar regularizada 51.4%. Luego, recopilando eficientes resultados 42.9%. Sosteniendo cantidades porcentuales buena 5.71%.

Figura 6

Medidas organizacionales de los colaboradores de las empresas audiovisuales de Lima Metropolitana.



Siendo las distintas graficas analógicas, puntué las derivadas de conceptos aplicados y realice diversas evaluaciones progresivas a través de la programación experimentada de cuestionamientos para ahondar interrogaciones, buscando potenciar regularizada 48.6%. Luego, recopilando eficientes resultados 42.9%. Sosteniendo cantidades porcentuales buena 8.6%.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de la calidad de vida laboral en las empresas de servicios audiovisuales, Lima Metropolitana. Asimismo, se busca medir el nivel de las dimensiones de estudio como las condiciones de trabajo, las condiciones de adaptación, las condiciones de ajuste, las condiciones de experiencia subjetiva y las medidas de la organización.

Para realizar la encuesta, existieron diferentes complicaciones por ejemplo encontrar al personal, ya que los colaboradores la mayoría de tiempo se encuentran en campo ejecutando trabajos, es por ello que según las coordinaciones y comunicación con las áreas encargadas, se realizó la encuesta en partes, es decir en diferentes días se reunía al personal que se encontraba en las oficinas.

El cuestionario utilizado, estaba basado a las características de las unidades de estudio, en este caso son las empresas de servicios audiovisuales, luego de ello fue validado por dos expertos de la UCV, poniendo una calificación aceptada para que dicho cuestionario sea válido.

Las teorías consideradas en nuestra investigación a partido desde la problemática que se ha podido evidenciar en las empresas Alpamayo Technologies S.A.C. y Visual Systems International S.A.C., por lo que existe gran argumento para manifestar la deficiencia que existe en cada una de estas unidades de estudio, y es por tal motivo que dicha investigación puede ser un gran aporte, ya que, toda empresa y trabajador pasa por las diferentes condiciones básicas de trabajo, el diseño del puesto de trabajo, las actitudes jerárquicas, los valores empresariales, la formación al personal, la justicia organizacional, y distintos aspectos visibles e importantes para un trabajador, porque a través de estos puedan tener una buena calidad de vida laboral y un mejor desempeño organizacional.

De acuerdo a los resultados obtenidos muestran que los colaboradores de las empresas de estudio, consideran que la calidad de vida laboral es de nivel bajo en un 62.9%, mientras que otro grupo considera que es regular en 34.2%, y el mínimo

grupo manifiesta que el nivel es alto en un 2.9%, es por ello que las empresas deben tener en cuenta estos resultados, para trabajar en las deficiencias presentadas.

Analizando la variable calidad de vida laboral, podemos observar que el mayor porcentaje se centra en el nivel bajo y regular, arrojando como resultado que un 62,86%, manifiestan que la calidad de vida laboral es bajo, mientras que el 34.29% manifiestan que la calidad de vida laboral es regular, por lo que, solo el 2.86% considera que la calidad de vida laboral es alta, estos resultados nos indican que la calidad de vida laboral de las empresas como unidad de estudio son de nivel bajo, lo cual es alarmante. En comparación de los resultados obtenidos por Sánchez & Osiadacz (2014) la percepción de los encuestados fue óptima, es decir que la calidad de vida laboral de los funcionarios y trabajadores es buena. Asimismo, Tabares & Vincos (2015), la empresa CINDE brinda una buena calidad de vida laboral a sus trabajadores, de acuerdo a los componentes y factores que influyen en la CVL. Estos dos resultados nos muestran que sus empresas poseen mejores gestiones, con respecto a la calidad de vida laboral de sus trabajadores. Por otro lado, Del Pilar, Viamonte & Zegarra (2017) el 93% de los encuestados manifiestan que la calidad de vida en el trabajo del Hospital Loayza es mediana. Para Morales (2015) en su evaluación tuvo un promedio de 3.1951, considerando 2 como baja y 5 como alta, es decir que la calidad de vida laboral de los profesionales de la contaduría es regular. Al igual que, Cueva (2016) la perspectiva de la calidad de vida laboral de las enfermeras en el centro médico naval es regular. Los tres últimos resultados se asemejan al resultado que obtuvimos con respecto a la calidad de vida laboral, ya que poseen carencias que fueron identificadas por los encuestados de las empresas a considerar. A diferencia de Garces (2014) obtuvo como resultado que los profesionales de medicina y enfermería con respecto a la calidad de vida en el trabajo son percibidos de acuerdo a sus dimensiones como baja. Este último resultado es igual que el resultado de nuestra tesis, ya que existen deficiencias notorias con respecto a las consideraciones y necesidades de los protagonistas.

Analizando los resultados de las dimensiones, podemos evidenciar que para la dimensión condiciones de trabajo se obtuvo como resultado que 45.71% consideró como baja y solo el 20% manifestó que es alto. En comparación con el

resultado de Garces (2014) el 49% calificó como bajo para su dimensión seguridad en el trabajo. Relacionamos ambas dimensiones, ya que, se enfocan en el bienestar físico del trabajador, por lo que existe descontento y falta de mejoras en sus ambientes. Para la dimensión condiciones de adaptación se obtuvo que el 40% manifestó que es bajo y solo el 8.57% considera que es alto, a comparación de Sánchez & Osiadacz (2014) tuvo como resultado que el 36% se siente medianamente conforme con su salario y solo el 18% siempre está conforme, asimismo, los trabajadores se proyectan laboralmente en un 42% que corresponde a medianamente y solo el 14.7% se proyecta siempre. Realizamos esta comparación, ya que, la condición de adaptación proviene de los indicadores salariales y la permanencia laboral, visualizando que los trabajadores no están conformes con los beneficios brindados en las empresas. Para la dimensión condiciones de ajuste, se obtuvo como resultado que el 42.86% manifestó como bajo y solo el 2.86% cree que es alto. Al igual que, Garces (2014) con su dimensión integración al puesto de trabajo, que el 58.25% calificó como bajo. A diferencia de Morales (2015) el 37.70% se sienten moderadamente identificados, mientras que 34.43% se sienten bastante identificados con la empresa. Asemajamos estas dimensiones, ya que son factores que dan inicio a la participación e identificación del trabajador con su trabajo, por lo que muestran negatividad de sus trabajadores, solo el resultado de las dimensiones de Morales manifiestan que si hay buenas condiciones, porque los trabajadores se sienten identificados con la empresa. Para la dimensión condiciones de experiencia subjetiva, el 51.43% calificó como bajo y solo el 5.71% manifestó que es alto. A diferencia de Morales (2015) en su dimensión situación laboral, el 50.82% de los contadores manifestaron que su situación laboral es buena, mientras que el 29.51% menciona que es regular. Comparamos a estas dimensiones, ya que ambas se refieren a las situaciones vividas en su centro laboral, por lo que podemos identificar que existen mejores condiciones para la contaduría, empresa evaluada por Morales, a diferencia del resultado negativo de nuestra investigación. Para la dimensión medidas organizacionales, el 42.86% manifiesta que es bajo y solo el 8.57% percibe que es alto. Para Morales (2015) manifestaron que el 44.27% de los contadores no le permiten desarrollar sus capacidades en la empresa. Al igual que, Garces (2014) en su dimensión desarrollo personal, el 52.42% calificó como bajo. Asimismo, para Tabares y Vincos (2015) sus empleados manifestaron que existe la ausencia de

capacitaciones en su centro de labor. Comparamos ambas dimensiones, ya que, el desarrollo personal y la capacitación en una empresa son factores de las medidas organizacionales que debe asumir correctamente toda empresa, por lo que evidenciamos la falta de compromiso con los trabajadores.

VI. CONCLUSIONES

Priorizando aportaciones generadas mediante la indagación aplicada, estableciendo evaluaciones progresivas cuestionadas para adquirir derivaciones eficientes, sintetizando examinar las interrogantes conceptuales programadas de subordinados deferidos en la institución empresarial:

1. El estudio de nuestra investigación se midió en 3 niveles, alto, medio y bajo, considerando a los colaboradores de las empresas audiovisuales, lo cual se ha determinado que el nivel de la calidad de vida laboral es bajo con un 62.86%, asimismo se obtuvo 34.29% para el nivel medio y solo un 2.86% para el nivel alto. En consecuencia, el nivel de la calidad de vida laboral de los colaboradores es bajo, lo que significa que la empresa debe iniciar mejoras de gestiones para disminuir estas cifras alarmantes.
2. De este modo, para la dimensión condición de trabajo se determinó que posee un nivel bajo, manifestado por los colaboradores de las empresas audiovisuales, lo cual se obtuvo un 45.71% para el nivel bajo, un 34.29% para el nivel medio y 20% para el nivel alto. Por esta razón, el nivel de la condición de trabajo es bajo, ya que la empresa no les brinda una correcta estructura a algunas áreas específicas, asimismo, gran porcentaje de los trabajadores no están satisfechos con las características ergonómicas de su ambiente de trabajo.
3. También, para la dimensión condiciones de adaptación se determinó que tiene un nivel medio, evidenciado por los colaboradores de las empresas audiovisuales, ya que se obtuvo un 51.43% para el nivel medio, un 40% para el nivel bajo y 8.57% para el nivel alto. De manera que, el nivel de la condición de adaptación es medio, dado que, la empresa no reconoce adecuadamente el desempeño y existe deficiencia en la motivación hacia los colaboradores.

4. Al igual, para la dimensión condiciones de ajuste, se determinó que tiene un nivel medio, basado en los colaboradores de las empresas audiovisuales, obteniendo un 54.29% para el nivel medio, un 42.86% para el nivel bajo y un 5.71% para el nivel alto. Por consiguiente, el nivel de las condiciones de adaptación es medio, a causa de que, los colaboradores no sienten que la empresa les brinde el apoyo organizacional necesario para su crecimiento personal y profesional.
5. Asimismo, para la dimensión condición de experiencia subjetiva, se determinó que su nivel es bajo, resultado obtenido por los colaboradores de las empresas audiovisuales, evidenciando un 51.43% para el nivel bajo, un 42.86% para el nivel medio y un 5.71% para el nivel alto. De modo que, el nivel de la condición de experiencia subjetiva es bajo, puesto que, la empresa fomenta demasiada presión y carga laboral a los colaboradores.
6. Finalmente, para la dimensión medidas organizacionales, se determinó que tiene un nivel medio, considerando a los colaboradores de las empresas audiovisuales, para obtener un 48.6% para el nivel medio, 42.9% para el nivel bajo y 8.6% para el nivel alto. Por lo tanto, el nivel de la dimensión medidas organizacionales es de nivel medio, visto que, la empresa no aplica de forma correcta las condiciones básicas que toda empresa debe cumplir para que sus colaboradores tengan un nivel alto, con respecto a la calidad de vida laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Ponderaciones adquiridas de indagaciones refutadas para gestionar las deducciones progresivas complementarias:

1. Brindar las condiciones de trabajo más óptimas como buscar otro local con ambientes más amplios, con mayor luminaria. Asimismo, mejorar las sillas para que sean ergonómicas y estas no afecten con la salud del personal. Todo ello, permitirá que los colaboradores se sientan más cómodos y la ejecución de sus labores se realice de mejor manera.
2. Enfatizar lo estipulado en el reglamento interno de trabajo, de acuerdo a las características de las tareas, ya que los colaboradores no prestan mucha atención a lo indicado, en base a sus funciones y deberes. Esto ayudará que la organización se ordene más en los procesos, reduciendo las incomodidades del personal.
3. Incentivar el trabajo en equipo, para que los colaboradores no trabajen de forma individual originando, un inadecuado clima laboral. Se debe felicitar y resaltar los trabajos en equipo, para que la calidad de los servicios sea el esperado.
4. Implementar programas de capacitación más frecuentes, para que los colaboradores adquieran mayores conocimientos de acuerdo a sus funciones, lo que permitirá la organización mejore, y tenga personal más capacitado, fidelizando a los clientes con la calidad del servicio brindado.
5. Mejorar la comunicación con los colaboradores, y felicitar el trabajo realizado, para que estos se sientan motivados, y puedan realizar de la misma manera o mejor sus labores. Esto permitirá que sus experiencias vividas, como las afectivas se eleven y consideren para una siguiente oportunidad dar más de sí mismo.

6. Realizar reuniones mensuales con cada personal, para evidenciar si existe algún problema dentro o fuera de la organización, esto permitirá que el colaborador sienta que la empresa se preocupa por su bienestar, comprometiéndose más con ella.

7. Implementar una política de prácticas de calidad de vida laboral, en la que se evidencia la formación del personal, el trabajo en equipo, la evaluación de los colaboradores, los incentivos y la motivación. Al acoplarse el personal a estas políticas, permitirá que los demás procesos, sean más fáciles para ellos y más entendibles, por lo que se reducirá la rotación del personal.

REFERENCIAS

- Abril, C. A. Enríquez, A & Sánchez, J. (2012). *Guía para la Integración de Sistemas de Gestión*. Madrid, España: Fundación Confemetal.
- Abril, J. E. & Amparo F. A. (2017). *Calidad de Vida de los Trabajadores de la Salud. Los Casos de México y Chile*. (Tesis especialista). Universidad Santo Tomás, Bucaramanga, Colombia.
- Alves, C. E. Cirera, O. E. & Carlos, A. M. (2013). Vida con Calidad de Vida en el Trabajo. *Universidad del Centro Educativo Latinoamericano*, 16 (30), 145-163. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/877/87726343010.pdf>
- Arias, F. A. (2012). *El proyecto de Investigación*. (6ta ed). Venezuela: Editorial Episteme.
- Bernal, C. M. (2006). *Metodología de la Investigación*. (2a ed). México: PEARSON EDUCACIÓN.
- Biennu, H. A. (16 de setiembre de 2015). Mejor calidad de vida es la segunda razón de un trabajador para cambiar de empleo. *Gestión*. Recuperado de: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/mejor-calidad-vida-segunda-razon-trabajador-cambiar-100127>
- Chiang, M. E. & Krausse, K. A. (2007). *Estudio empírico de la calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medio ambiente del trabajo, organización e indicador global, sector privado y público*. Universidad del Bio-Bio. Concepción, Chile.
- Cohen, N. A. (2019). *Metodología de la investigación*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Teseo.

- Cueva, F. M. (2017). *Calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras asistenciales en el Centro Médico Naval - 2016*. (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Dos Santos, et al. (2021). *Quality of life at work of nurses in public hospital institutions*. *Enfermería Global*, 20(63), 461-501. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000300015&lang=es
- Duro, A. R. (2013). *Psicología de la calidad de vida laboral*. Madrid, España: PIRÁMIDE.
- Els, V. A. Brouwers, M. E. & Lodewyk, R. B. (2021). *Quality of work life: Effects on turnover intention and organisational commitment amongst selected south african manufacturing organisations*. *SA Journal of Human Resource Management*, 19. <https://www.proquest.com/docview/2490458142/A88DF0B02FCE4C57PQ/17?accountid=37408>
- Esparza, C. A. Zegbe, J. A. Ruiz, P. D. & García, P. A. (2016). *Calidad de vida laboral de Jornaleros dedicados a la producción de tomate fresco bajo invernadero*. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 17(3), 30-5. Recuperado de: http://bvs.sld.cu/revistas/rst/vol17_3_16/rst06316.pdf
- Galarza, A. M. Gómez, S. L. & Ordóñez, C. A. (2021). *Quality of life at work and sociodemographic aspects in workers reinstated in a Rapid Transit Bus company*. *Cuadernos de Administración (Universidad del Valle)*, 37(69), e2210695. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452021000100004&lang=es
- Garcés, A. S. (2014). *Calidad de Vida en el Trabajo del Profesional Médico y de Enfermería en una Empresa Social del Estado (E.S.E) III Nivel Bogotá*. (Tesis pregrado). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.

- García, M. A. & Forero, C. E. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá-Colombia. *Revista Acta Colombiana de Psicología*, 19 (1), 79-90. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/798/79845405005.pdf>
- Gasalla, J. A. (2015). *La dirección de personas*. Barcelona, España: Editorial UOC. Recuperado de <http://www.digitialiapublishing.com/visor/43975>
- Guerrero, B. E. García, G. A. Moreno, M. J. & García, M. E. (2020). *Quality of Working Life, Psychosocial Factors, Burnout Syndrome and Emotional Intelligence*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 9550. <https://www.proquest.com/docview/2562170484/A6C3C80108DE4C18PQ/8?accountid=37408>
- Guerrero, J. C. Cañedo, R., R. Rodríguez, S. M. & Fernández D. J. (2006). *Quality of life and work. Some considerations about the office work environment*. *ACIMED*, 14(4) http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s1024-94352006000400005
- Ghiglione, C. E. (2011). El mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral como Estrategia para Vigorizar la Capacidad de Gestión Municipal. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 11 (16), 157-162. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/3375/337530220005.pdf>
- González, R. A. Hidalgo, G. I. Salazar, J. O. (2007). Calidad de Vida Laboral en el Trabajo: Un Término de Moda con Problemas de Conceptuación. *Psicología y Salud*, 17(001), 115-123. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/291/29117113.pdf>

- Granados, I. M. (2011). Calidad de vida laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14 (2), 271-276. Recuperado de: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsiv14n2/a14.pdf>
- Hamta, K. K. Zarei, A. E. & Erfani, N. A. (2019). *Measuring the librarians' quality of working life in the iranian public libraries*. *Library Management*, 40(8), 532-542. <https://www.proquest.com/docview/2307350621/A6C3C80108DE4C18PQ/6?accountid=37408>
- Hernández, R. A. Fernández, C. C. Baptista, P. R. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6a ed.) México: MCGRAW HILL.
- Hernández, R., Méndez S., Mendoza, C., & Cuevas A., (2017). *Fundamentos de la Investigación*. México. MCGRAW HILL.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2018). *Situación del mercado Laboral en Lima Metropolitana*. Recuperado de: https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/04-informe-tecnico-n04_mercado-laboral-ene-feb-mar2018.pdf
- Javier, R, A. Guzmán, A. A. & Lorena, D. I. (2015). *Evaluación de la calidad de vida laboral subjetiva de las personas en condición de discapacidad física incluidas en una fundación de la ciudad de Cali*. (Tesis pregrado). Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia.
- Jiménez, F. A. & Moyano, D. E. (2008). *Work-related work-family balance factors: ways to improve the quality of life*. *Universum* (Talca), 23(1), 116-133. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-23762008000100007&script=sci_arttext
- Lara, E. A. (2013). *Fundamentos de investigación – Un enfoque por competencias*. (2a ed.) México, Alfoamega Grupo Editor, S.A. Recuperado de:

[https://books.google.com.pe/books?id=LgDYDAAAQBAJ&printsec=frontcover
&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=LgDYDAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Lejeune, et al. (2021). *The participatory approach: A specific French organizational model at the department level to serve the quality of work life of healthcare providers and the quality of care in pediatric oncology*. *Cancer Management and Research*, 13, 2763-2771.
<https://www.proquest.com/docview/2513650536/A88DF0B02FCE4C57PQ/2?accountid=37408>

Martínez, B. L. Jaramillo, N. O. & De La Hoz, D. E. (2021). *Factors that affect quality of work life of the millennials linked to the commercial sector in Colombia*. *Economics & Sociology*, 14(2), 71-84.
<https://www.proquest.com/docview/2548434019/fulltext/E9EB2BE1E15B47B8PQ/1?accountid=37408>

Martinez, B. L. Oviedo, T. O. & Luna, A. C. (2015). *Impact of working conditions on the quality of working life: Case manufacturing sector colombian caribbean region*. *Dyna*, 82(194), 194.
<https://www.proquest.com/docview/1755262877/abstract/A6C3C80108DE4C18PQ/17?accountid=37408>

Moda, et al. (2021). *Quality of work life (QoWL) and perceived workplace commitment among seasonal farmers in Nigeria*. *Agriculture*, 11(2), 103.
<https://www.proquest.com/docview/2524211336/A88DF0B02FCE4C57PQ/20?accountid=37408>

Morales, M. E. (2016). *Estudio descriptivo de la calidad de vida laboral en profesionales de la contaduría en la ciudad de Toluca en 2015*. (Tesis maestro). Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México.

n/a. (2015). Tips para mejorar la calidad de vida en el trabajo. *HSEC MAGAZINE*.
Recuperado de:

<http://www.emb.cl/hsec/articulo.mvc?xid=691&edi=31&xit=tips-para-mejorar-la-calidad-de-vida-en-el-trabajo>

n/a. (2018). Diferencia entre la investigación básica y la aplicada. *Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación*. Recuperado de: <http://www.duoc.cl/biblioteca/crai/diferencia-entre-la-investigacion-basica-y-la-aplicada>

Nascimento, et al. (2021). *Occupational risks in hospitals, quality of life, and quality of work life: A systematic review*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(21), 11434. <https://www.proquest.com/docview/2596018070/45D293C0144947BDPQ/1?accountid=37408>

Ñaupas, H. P. Mejía, E. M. & Novoa, A. P. (2014). *Metodología de la investigación: Cuantitativa – Cualitativa y Redacción de la Tesis*. (4ª ed.). Bogotá: Ediciones de la U.

Patlán, J. A. (2016). *Calidad de Vida en el Trabajo*. México: El Manual Moderno S.A.

Patlán, E. J. (2013). *Effect of burnout and work overload on the quality of work life*. *Estudios Gerenciales*, 29(129), 445-455. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232013000400008&lng=en&tlng=en

Peña, R. A. Viamonte, V. E. & Zegarra, S. I. (2017). *Calidad de vida en el trabajo de enfermería que labora en el Servicio de Emergencia en un hospital nacional de Lima Metropolitana, 2017*. (Tesis pregrado). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú.

Rodríguez, J. M. (2010). *Quality of working life of health professionals*. *Revista de Calidad Asistencial* 25(6), 318-320. <https://www.elsevier.es/es-revista-revista->

calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-salud-S1134282X10001168

Sabonete, S. A. Helga, C. L. Rosado, D. P. & Gonçalves, J. C. (2021). *Quality of work life according to Walton's model: Case study of the higher institute of defense studies of mozambique*. *Social Sciences*, 10(7), 244. <https://www.proquest.com/docview/2554657750/A88DF0B02FCE4C57PQ/22?accountid=37408>

Sampieri, R. A. Fernández, C. C. & Baptista, M. E. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed). México: Mc Graw Hill Education.

Sánchez, N. A. & Osiadacz, K. E. (2014). *Estudio de la percepción de la calidad de vida laboral de los funcionarios/as y trabajadores/as del Consejo Nacional de la Cultura a nivel Central*. (Tesis Trabajador Social). Universidad Andrés Bello, Viña del Mar, Chile.

Sousa, et al. (2021). *Quality of Life at Work and Public Health: Dimensional Structure of a Scale*. *Global Nursing*, 20(62), 453-491. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412021000200014&lang=es

Tabares, D. A. (2015). *Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la fundación centro internacional de estudio avanzados en niñez y juventud CINDE sede Manizales*. (Tesis Especialista). Universidad de Manizales, Colombia.

Tufa, L. A. (2016). *Quality of working life, job quality and work-life balance in Romania. Measurements and policy recommendations for improving working conditions*. *Journal of Community Positive Practices*, 16(2), 3-17. <https://www.proquest.com/docview/1872105007/A6C3C80108DE4C18PQ/3?accountid=37408>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos

TEST DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

Edad: _____

Sexo: _____

Área: _____

Fecha: _____

INSTRUCCIONES: En el siguiente test visualizaras 30 interrogantes con respecto a las experiencias vividas en tu área de trabajo, marca con una X de acuerdo a las opciones de respuesta según tu criterio.

OPCIONES DE RESPUESTA:

S = Siempre

AV = A veces

N = Nunca

Nº	PREGUNTAS	S	A V	N
1.	¿La empresa te brinda oportunidad para utilizar tus propias habilidades y tener el control para ejecutar la tarea asignada?			
2.	¿Son adecuadas las condiciones de trabajo que brinda la empresa?			
3.	¿Te sientes satisfecho con el diseño de tu área de trabajo?			
4.	¿Se cumple con el Reglamento de Organización y Funciones?			
5.	¿Te sientes conforme con las tareas asignadas en tu área de trabajo?			
6.	¿Usted trabaja más de las 48 horas semanales?			
7.	¿Dispones de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura?			
8.	¿Tu personalidad influye en el trabajo?			
9.	¿Es aceptable la reacción de tus jefes superiores ante una eventualidad?			
10.	¿Se cumplen con los valores establecidos por la empresa?			
11.	¿La empresa divulga el programa de capacitaciones?			
12.	¿Para la ejecución de tus trabajos, utilizas tus recursos personales como los conocimientos, habilidades, etc.?			
13.	¿Has percibido algún aislamiento por parte de tus compañeros?			
14.	¿La empresa realiza actividades para motivarlos?			
15.	¿Consideras que, eres una pieza importante para la empresa, de acuerdo a tu entrega en el trabajo?			
16.	¿Aceptarías trabajar con otra empresa con los mismos beneficios?			
17.	¿La empresa realiza reuniones con frecuencia para corregir o felicitar los resultados obtenidos?			

18	¿Valoras el trabajo que realizas?			
19	¿Utilizas estrategias para ejecutar tus labores?			
20	¿Consideras que tu potencial, se encuentra sobre los demás ante los trabajos realizados?			
21	Para ti, ¿Es satisfactoria la retroalimentación que brinda la empresa?			
22	¿La empresa realiza un adecuado proceso de formación del personal?			
23	¿La empresa brinda capacitaciones apropiadas para mejorar tu desempeño?			
24	¿Sientes que la empresa reconoce tu labor?			
25	¿Las conductas percibidas de tus compañeros son las adecuadas?			
26	¿Existe presión de trabajo de parte de su jefe inmediato?			
27	¿La empresa fomenta el trabajo en equipo?			
28	¿Existe una adecuada gestión administrativa en la empresa?			
29	¿Te gusta realizar horas extras?			
30	¿Se cumple el reglamento interno de la empresa?			
31	¿Existe una adecuada planificación en la empresa?			
32	¿Cuentas con los implementos de protección necesarios para realizar tu trabajo?			
33	¿Cuentas con herramientas necesarias para realizar tu trabajo?			
34	¿Has podido percibir gestión para el reconocimiento del colaborador?			
35	¿La empresa realiza actividades donde los trabajadores puedan reducir la tensión laboral?			

Anexo 2: Formato de validación de cuestionario

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Calidad de Vida Laboral

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M D	A A	D D	M A	A A	D D	M D	A A	M A	
DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO											
1	¿La empresa te brinda oportunidad para utilizar tus propias habilidades y tener el control para ejecutar la tarea asignada?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
2	¿Son adecuadas las condiciones de trabajo que brinda la empresa?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
3	¿Te sientes satisfecho con el diseño de tu área de trabajo?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
4	¿Se cumple con el Reglamento de Organización y Funciones?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
5	¿Te sientes conforme con las tareas asignadas en tu área de trabajo?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
6	¿Usted trabaja más de las 48 horas semanales?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
7	¿Dispones de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE ADAPTACIÓN											
8	¿Tu personalidad influye en el trabajo?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
9	¿Es aceptable la reacción de tus jefes superiores ante una eventualidad?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
10	¿Se cumplen con los valores establecidos por la empresa?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
11	¿La empresa divulga el programa de capacitaciones?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
12	¿Para la ejecución de tus trabajos, utilizas tus recursos personales como los conocimientos, habilidades, etc.?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
13	¿Has percibido algún aislamiento por parte de tus compañeros?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
14	¿La empresa realiza actividades para motivarlos?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
15	¿Consideras que, eres una pieza importante para la empresa, de acuerdo a tu entrega en el trabajo?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
16	¿Aceptarías trabajar con otra empresa con los mismos beneficios?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
17	¿La empresa realiza reuniones con frecuencia para corregir o felicitar los resultados obtenidos?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
18	¿Valoras el trabajo que realizas?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	
19	¿Utilizas estrategias para ejecutar tus labores?	/	/	/	/	/	/	/	/	/	



Observaciones: _____

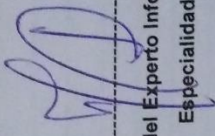
Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mgtr: Candia Flor y arco J. DNI: 10010171

Especialidad del validador: Mgtr. Dr. de Ciéncias 09. de 10 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.
Especialidad



Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la Calidad de Vida Laboral

N°	DIMENSIONES / ITEMS	Pertinencia ¹			Relevancia ²			Claridad ³			Sugerencias
		M	D	A	M	D	A	M	D	A	
	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO										
1	¿La empresa te brinda oportunidad para utilizar tus propias habilidades y tener el control para ejecutar la tarea asignada?										
2	¿Son adecuadas las condiciones de trabajo que brinda la empresa?										
3	¿Te sientes satisfecho con el diseño de tu área de trabajo?										
4	¿Se cumple con el Reglamento de Organización y Funciones?										
5	¿Te sientes conforme con las tareas asignadas en tu área de trabajo?										
6	¿Usted trabaja más de las 48 horas semanales?										
7	¿Dispones de espacio suficiente para realizar el trabajo con holgura?										
	DIMENSIÓN 2: CONDICIONES DE ADAPTACIÓN										
8	¿Tu personalidad influye en el trabajo?										
9	¿Es aceptable la reacción de tus jefes superiores ante una eventualidad?										
10	¿Se cumplen con los valores establecidos por la empresa?										
11	¿La empresa divulga el programa de capacitaciones?										
12	¿Para la ejecución de tus trabajos, utilizas tus recursos personales como los conocimientos, habilidades, etc.?										
13	¿Has percibido algún aislamiento por parte de tus compañeros?										
14	¿La empresa realiza actividades para motivarlos?										
15	¿Consideras que, eres una pieza importante para la empresa, de acuerdo a tu entrega en el trabajo?										
16	¿Aceptarías trabajar con otra empresa con los mismos beneficios?										
17	¿La empresa realiza reuniones con frecuencia para corregir o felicitar los resultados obtenidos?										
18	¿Valoras el trabajo que realizas?										
19	¿Utilizas estrategias para ejecutar tus labores?										



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones: _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mgtr.: Navarez Aranibar, Teresa DNI: 10122038

Especialidad del validador: Docente metodólogo

06 de 10 del 2013

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota. Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 3: Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS DEL ESTUDIO	VARIABLE	DESCRIPCIÓN CONCEPTUAL	DESCRIPCIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
"Calidad de vida laboral de los colaboradores de las empresas de servicios audiovisuales, Lima Metropolitana"	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	Calidad de vida laboral	Duro (2013) La CVL como consecuencia se refiere principalmente a la experiencia resultante que tiene el trabajador de su trabajo. Reflejaría sencillamente como le va al trabajador en el trabajo en el día a día, e incluiría aquellas dimensiones del trabajador en donde se materializa y tiene tal experiencia. (p. 32).	Es la actitud que toma el trabajador para cumplir con sus funciones o actividades dentro de su centro laboral, si se siente cómodo, el resultado será favorable. Lo cual, se refleja en el resultado que demuestra el trabajador a través de su actitud y desempeño.	Condiciones de trabajo	Control – Autonomía, Diseño del puesto de trabajo, Características del puesto de trabajo, Demandas del trabajo, Características de la tarea, Estresores, Ergonomía y Ambiente.
	¿Cuál es el nivel de la Calidad de Vida Laboral en las empresas de Servicios Audiovisuales, Lima Metropolitana?	Determinar el nivel de la calidad de vida laboral en las empresas de servicios audiovisuales, Lima Metropolitana.				Condiciones de Adaptación	Personalidad, Actitudes, Valores, Formación, Recursos Personales, Atribuciones, Apoyo organizacional, contrato psicológico, Inseguridad del Empleo, Justicia organizacional, Identidad de carrera, Estrategias, Potencial
	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS				Condiciones de ajuste	Coordenadas, Dominios
	¿Cuál es el nivel de las Condiciones de Trabajo en las empresas de Servicios Audiovisuales, Lima Metropolitana?	Determinar el nivel de las Condiciones de Trabajo en las empresas de servicios audiovisuales, Lima Metropolitana.				Condiciones de Experiencia Subjetiva	Cognitiva, Afectiva, Conductual, Somática, Social, Organizacional, Temporal
	¿Cuál es el nivel de las Condiciones de Adaptación en las empresas de Servicios Audiovisuales, Lima Metropolitana?	Determinar el nivel de las Condiciones de Adaptación en las empresas de servicios audiovisuales, Lima Metropolitana.				Medidas organizacionales	Participación directa de los trabajadores, participación representativa y participación en la propiedad, supervisión centrada del trabajador, Enriquecimiento del trabajo, Desarrollo de carrera, Prácticas favorables y contrarias a la CLV.
	¿Cuál es el nivel de las condiciones de Ajuste en las empresas de Servicios Audiovisuales, Lima Metropolitana-2018?	Determinar el nivel de las Condiciones de Ajuste en las empresas de servicios audiovisuales, Lima Metropolitana.					
	¿Cuál es el nivel de las Condiciones de Experiencia Subjetiva en las empresas de Servicios Audiovisuales, Lima Metropolitana?	Determinar el nivel de las Condiciones de Experiencia Subjetiva en las empresas de servicios audiovisuales, Lima Metropolitana.					
	¿Cuál es el nivel de las Medidas Organizacionales en las empresas de Servicios Audiovisuales, Lima Metropolitana?	Determinar el nivel de las Medidas Organizacionales en las empresas de servicios audiovisuales, Lima Metropolitana.					

Anexo 4: Tablas de especificaciones de la variable

Variable Calidad de vida laboral						
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Total	Porcentaje	Escala	
Calidad de vida laboral	Condiciones de Trabajo	Control – Autonomía, Diseño del puesto de trabajo, Características del puesto de trabajo, Demandas del trabajo, Características de la tarea, Estresores, Ergonomía y Ambiente.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7	7	20	LIKERT
	Condiciones de Adaptación	Personalidad, Actitudes, Valores, Formación, Recursos Personales, Atribuciones, Apoyo organizacional, contrato psicológico, Inseguridad del Empleo, Justicia organizacional, Identidad de carrera, Estrategias, Potencial	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	13	37.14	
	Condiciones de Ajuste	Coordenadas, Dominios	21, 22	2	5.71	
	Condiciones de Experiencia Subjetiva	Cognitiva, Afectiva, Conductual, Somática, Social, Organizacional, Temporal	23, 24, 25, 26, 27, 28, 29	7	20	
	Medidas organizacionales	Participación directa de los trabajadores, participación representativa y participación en la propiedad, supervisión centrada del trabajador, Enriquecimiento del trabajo, Desarrollo de carrera, Prácticas favorables y contrarias a la CLV.	30, 31, 32, 33, 34, 35	6	17.15	

Anexo 5: Detalle de confiabilidad del instrumento de variable calidad de vida laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,722	35

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	66,80	29,289	,571	,694
P2	66,50	28,278	,661	,685
P3	66,70	28,233	,627	,686
P4	66,80	32,178	,235	,717
P5	67,00	29,111	,725	,689
P6	66,10	32,989	-,044	,737
P7	66,70	27,789	,696	,681
P8	67,00	34,000	-,169	,745
P9	67,20	31,289	,264	,714
P10	66,90	32,100	,177	,719
P11	66,80	32,178	,097	,724
P12	65,90	31,656	,272	,715
P13	66,90	30,989	,246	,715
P14	66,90	30,989	,246	,715
P15	66,00	32,667	,040	,726
P16	66,40	36,044	-,417	,761
P17	66,90	30,767	,279	,713
P18	66,00	30,444	,459	,704
P19	65,80	32,844	,049	,724
P20	66,70	34,678	-,255	,750
P21	67,20	29,289	,623	,693
P22	67,00	33,556	-,119	,734
P23	67,10	28,100	,869	,678
P24	67,10	32,322	,091	,724
P25	66,60	34,489	-,395	,738
P26	66,00	33,333	-,080	,732
P27	66,60	31,600	,400	,712
P28	67,10	29,211	,653	,691
P29	67,40	33,378	-,088	,733
P30	66,90	33,433	-,100	,731
P31	67,30	30,011	,503	,700
P32	66,50	30,500	,525	,703
P33	66,70	33,122	,000	,723
P34	67,10	30,767	,365	,708
P35	67,20	31,289	,169	,722

Anexo 6: Base de datos de la variable calidad de vida laboral

BASE DE DATOS																																									
VARIABLE	CALIDAD DE VIDA LABORAL																																								
DIMENSIONES	CONDICIONES DE TRABAJO							CONDICIONES DE ADAPTACION													CONDICIONES DE EXPERIENCIA SUBJETIVA			MEDIDAS ORGANIZACIONALES							TOTAL										
ITEM SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	D1	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	D2	21	22	D3	23	24	25	26	27	28	29	D4	30	31	32	33	34	35	D5	TOTAL
1	1	2	2	1	2	3	2	13	1	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	29	2	1	3	2	1	2	3	2	2	1	13	2	1	2	2	2	1	10	68
2	2	3	3	2	2	3	3	18	2	1	2	2	3	2	1	3	2	2	3	3	1	27	2	2	4	2	2	2	3	2	2	15	1	1	3	2	2	1	10	74	
3	2	3	3	2	2	3	2	17	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	29	1	1	2	2	2	3	2	2	1	14	2	2	3	2	1	1	11	73	
4	3	2	1	2	1	3	1	13	3	1	1	2	3	2	1	2	3	1	3	3	2	27	2	3	5	1	1	2	3	2	1	1	11	2	1	2	2	2	1	10	66
5	2	1	1	1	2	3	2	12	2	1	2	1	3	2	2	3	3	1	2	3	3	28	1	2	3	1	1	2	3	2	1	1	11	2	1	2	2	1	1	9	63
6	1	2	1	2	1	2	2	11	1	1	2	1	3	1	1	3	3	1	2	3	2	24	2	2	4	1	2	2	3	2	2	1	13	1	1	2	2	1	1	8	60
7	2	1	2	2	1	3	2	13	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	3	2	29	2	2	4	2	1	2	3	2	2	1	13	2	2	2	2	2	1	11	70
8	2	1	2	1	2	1	2	11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	2	4	2	2	2	2	2	1	2	13	2	2	2	2	2	1	11	65
9	3	3	2	2	2	2	3	17	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	3	2	28	2	2	4	2	2	2	3	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	12	75
10	1	2	1	2	1	2	3	12	1	2	2	3	2	1	2	3	1	3	3	3	1	27	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	13	2	1	2	2	1	2	10	64
11	2	3	2	1	2	3	2	15	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	31	2	2	4	2	2	2	3	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	12	76
12	2	1	1	1	2	3	1	11	1	1	2	1	3	3	2	2	3	2	3	3	2	28	2	1	3	1	2	2	3	2	2	1	13	1	2	2	2	1	2	10	65
13	3	3	3	2	3	3	2	19	3	2	3	3	3	1	3	3	1	2	3	3	2	32	3	3	6	2	3	2	3	3	2	18	2	3	3	3	3	3	17	92	
14	3	2	1	2	1	3	3	15	3	2	2	1	3	2	2	3	1	2	2	3	3	29	2	1	3	1	1	2	2	1	3	12	1	1	2	2	1	1	8	67	
15	3	2	3	2	1	2	3	16	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	27	2	2	4	2	2	2	3	2	2	1	14	2	2	3	3	2	2	14	75
16	3	3	2	2	3	2	2	17	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	30	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	16	2	3	2	2	2	2	13	79
17	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	27	2	2	4	1	2	2	2	2	1	1	11	2	1	2	2	2	2	11	65
18	2	1	2	2	2	3	2	14	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	2	2	25	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	13	2	1	2	2	2	2	11	65
19	2	2	1	1	2	3	2	13	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	2	24	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	13	2	1	3	3	2	2	13	67
20	2	2	2	1	2	2	1	12	3	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	26	2	1	3	1	1	2	1	2	2	2	11	2	1	3	3	1	2	12	64
21	3	2	1	2	1	2	2	13	3	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	27	2	2	4	2	2	2	1	2	1	1	11	2	1	2	1	1	1	8	63
22	2	2	3	2	2	3	2	16	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	29	3	2	5	1	1	2	3	2	1	12	2	3	2	3	2	2	14	76	
23	3	2	1	2	2	3	1	14	2	1	3	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1	26	3	2	5	3	2	1	2	3	2	1	14	2	3	2	2	3	2	14	73
24	2	2	1	2	1	3	2	13	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24	1	2	3	1	2	2	2	2	1	12	2	2	3	3	3	3	16	68	
25	3	3	2	2	3	3	2	18	1	3	2	2	2	1	2	2	1	3	3	3	1	26	2	2	4	2	2	2	3	3	2	17	2	3	2	2	3	3	15	80	
26	2	2	2	1	2	3	2	14	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	28	1	1	2	1	2	2	3	2	2	1	13	2	2	2	2	2	2	12	69
27	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	23	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	14	2	2	2	2	2	2	12	66
28	2	2	2	2	2	1	2	13	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	26	2	2	4	2	2	2	3	3	2	1	15	2	2	3	3	2	2	14	72
29	3	3	3	2	3	2	2	18	1	3	2	2	3	1	2	3	1	2	3	3	2	28	2	2	4	2	2	2	2	2	3	3	16	2	2	2	2	2	2	12	78
30	2	2	2	2	3	2	3	16	2	3	2	3	3	1	2	3	1	2	3	3	1	29	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	16	2	2	3	3	2	2	14	78
31	1	2	2	2	1	2	1	11	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	29	2	1	3	1	2	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	69	
32	2	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26	2	2	4	2	2	2	2	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	70	
33	1	2	2	2	2	2	1	12	1	2	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	23	1	1	2	2	2	2	3	2	2	15	2	2	2	2	2	2	12	64	
34	2	2	2	2	2	2	2	14	1	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	26	2	2	4	1	2	2	3	2	2	14	2	2	2	2	2	2	12	70	
35	3	2	1	2	2	3	2	15	1	2	2	1	3	1	1	3	2	2	3	3	2	26	2	2	4	1	2	2	2	2	1	12	2	2	2	2	2	1	11	68	

Anexo 7: Evidencias



Proyectamos imágenes, transmitimos ideas.

ROTACION DE PERSONAL

soluciones@alpatbh.com.pe
www.alpatbh.com.pe

ALPAMAYO TECNOLOGIES SAC				
	COLABORADOR	ÁREA	FECHA DE INGRESO	FECHA DE CESE
PERIODO 2015	COVERAS VARGAS MACHUCA JUNIOR OSWALDO	TÉCNICO	01/11/2014	05/07/2015
PERIODO 2016	SAAVEDRA SAAVEDRA SOFIA	ADMINISTRACIÓN	01/03/2015	30/04/2016
	PASCUAL BUARANGA HITELEI YENKLEI	TÉCNICO	01/08/2015	30/04/2016
	TRUJILLO BENAVENTE LUIS ANKIEL	TÉCNICO	01/11/2014	20/10/2016
	PINEDA TINOCO DANIEL MAXIMELIANO	TÉCNICO	01/09/2016	31/12/2016
	OLIVARES TAWADA MARIA FE AKEYMY	ADMINISTRACIÓN	01/05/2016	31/12/2016
	CAMANI QUISEPUE VICTOR	TÉCNICO	01/06/2016	31/12/2016
	TONCO CASTILLO JORGE ALBERTO	TÉCNICO	01/10/2016	12/12/2016
YZARRA CAERILLO LISETH JOSSELYN	TÉCNICO	16/12/2016	31/12/2016	
PERIODO 2017	SAAVEDRA SAAVEDRA SOFIA	ADMINISTRACIÓN	01/06/2016	31/01/2017
	ROMUALDO VILLAREAL RENZO RONALDO	TÉCNICO	01/11/2016	07/03/2017
	SULLCA ALEXIBRE KIREN ARELI	ADMINISTRACION	21/12/2016	31/03/2017
	ACOSTA SANCHEZ GUADALUPE DEL PILAR	ADMINISTRACIÓN	16/01/2017	31/03/2017
	ORONCOY BUENO RICARDO	TÉCNICO	01/12/2016	30/06/2017
	SANCHEZ LA ROSA SANCHEZ ERICK JOSE	TÉCNICO	01/08/2015	15/07/2017
	LOPEZ GARCIA DAVID REYNALDO	TÉCNICO	01/04/2017	31/07/2017
	SANTIAGO GONZALES JOHN CARLOS	TÉCNICO	01/04/2017	09/08/2017
	SOLIMANO ARAUJO LUIS ERNESTO	TÉCNICO	01/01/2017	27/09/2017
	BRAVO AGUILAR YUBER	TÉCNICO	01/01/2017	30/09/2017
MONTEROLA QUINTANA LIA DIANA	TÉCNICO	01/04/2017	30/09/2017	
LOPEZ GARCIA DAVID REYNALDO	TÉCNICO	01/08/2017	20/11/2017	
PERIODO 2018	CASTILLO CUADROS JEFFERSON	TÉCNICO	01/10/2017	31/01/2018
	SULLCA ALEXIBRE KIREN ARELI	ADMINISTRACIÓN	01/06/2017	12/04/2018
	YANCE RUIBERO JACK	TÉCNICO	01/05/2018	19/06/2018

[Handwritten Signature]
 Div. de Operación y Soporte
 Administrativa
 ALPATBH S.A.C.

Anexo 8: Autorización de validación del cuestionario



Proyectamos imágenes, transformamos ideas.
soluciones@alpattech.com.pe
www.alpattech.com.pe

San Luis, 04 de diciembre de 2018

Señores:

Universidad Cesar Vallejo

Asunto:

Autorización de ejecución de tesis

De acuerdo a la tesis titulada "Calidad de vida laboral de los colaboradores de las empresas de servicio audiovisuales en las empresas de Lima Metropolitana-2018" elaborado por las señoritas, Guadalupe del Pilar Acosta Sánchez y Mirla Mercedes Huamani Palomino, la empresa ALPAMAYO TECHNOLOGIES S.A.C. autoriza la ejecución de su tesis, asimismo brindarle la información necesaria para su elaboración.

Atenidamente,



Cynthia Chiriquiano Sotomayor
Administradora
ALPATECH S.A.C.