



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS - MBA

**Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de  
los trabajadores administrativos de la municipalidad  
distrital de San Martín de Porres: 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Alvarez Peña, Roberto Cesar (ORCID: 0000-0003-3218-4740)

**ASESORA:**

Mg. Robladillo Bravo, Liz Maribel (ORCID:0000-0002-8613-1882)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencia administrativa

LIMA – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

Dedico a mis hijas Oriana y Alania, quienes siempre son el motor a propulsión para lograr mis objetivos.

A mis padres Carlos y Fany quienes desde el cielo siempre me cuidan, protegen e iluminan, sé que estarían orgullosos por este gran objetivo logrado.

A mi hermana Nancy, por su apoyo y ayuda irrestricta, siempre a mi lado para brindarme su apoyo en todo, tanto en las buenas como en las malas.

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mi maestra Liz Robladillo, por toda su sapiencia, paciencia para no dejarme desfallecer en el logro de este objetivo, como también a mi maestro Ricardo por todos sus conocimientos brindados.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	4
III. MÉTODO.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	15
3.2. Variables y operacionalización .....	16
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	17
3.6. Métodos y Análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos .....	18
IV. RESULTADOS .....	20
VI. DISCUSIÓN.....	30
VII. CONCLUSIONES.....	34
VIII. RECOMENDACIONES .....	36
REFERENCIAS .....	37
ANEXOS	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Validación de expertos.....	17
Tabla 2: Confiabilidad de las variables.....	17
Tabla 3: Tabla cruzada, relación entre Calidad de vida y Desempeño laboral.....	20
Tabla 4: Tabla cruzada, relación entre calidad de vida y Competencia laboral .....	21
Tabla 5: Tablas cruzadas, relación entre Calidad de vida y Motivación .....	22
Tabla 6: Tabla cruzada, relación entre calidad de vida y Entorno .....	24
Tabla 7: Correlación entre Calidad de vida y Desempeño laboral .....	25
Tabla 8: Correlación entre calidad de vida y competencia laboral .....	26
Tabla 9: Correlaciones entre Calidad de vida y Motivación .....	27
Tabla 10: Correlaciones entre Calidad de vida y Entorno .....	28

## RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad: determinar la relación de la calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de San Martín de Porres 2021. La metodología empleada fue de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, de diseño no experimental transversal, de nivel correlacional, la población fue censal compuesta por 80 empleados del sector administrativo. Para la recolección de datos se utilizaron 2 cuestionarios que fueron validados por juicio de expertos y confiabilidad por el alfa de Cronbach de 0,785. Los resultados obtenidos al aplicar la Rho de Spearman, mostraron una significancia de  $0,000 < 0,05$  obteniendo como conclusión que existe correlación fuerte entre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral, cuyo valor fue de 0,835.

Palabras clave: calidad de vida, desempeño laboral, motivación.

## **ABSTRACT**

The purpose of the study was to determine the relationship between quality of life at work and work performance of the administrative workers of the district municipality of San Martín de Porres 2021. The methodology used was quantitative approach, applied type, non-experimental cross-sectional design, correlational level, the population was census composed of 80 employees of the administrative sector. Two questionnaires were used for data collection, which were validated by expert judgment and reliability by Cronbach's alpha of 0.785. The results obtained by applying Spearman's Rho, showed a significance of  $0.000 < 0.05$  obtaining as a conclusion that there is a strong correlation between quality of life at work and job performance, whose value was 0.835.

Key words: quality of life, job performance, motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente la calidad de vida en la labor toma un rol fundamental debido a las exigencias del mundo moderno y competitivo; ya han pasado los tiempos en que solo importaban las utilidades, logros, ventas, etc. sin tomar en cuenta que los resultados organizacionales se deben a muchos factores, uno de estos está relacionado directamente con la calidad de vida en el trabajo que los trabajadores llevan a diario. En los últimos años los índices de insatisfacción laboral en los miembros de la organización, son elevados, lo mismo que afecta la realización de metas y objetivos de la organización; es así que las organizaciones optan por implementar estrategias que ayuden a generar un adecuado clima organizacional para que de esta manera el personal desenvuelva sus capacidades de manera más eficiente.

La calidad de vida laboral (CVL) o llamada también calidad de vida en el trabajo (CVT) se fundamenta en la apreciación que tienen los empleados de una entidad sobre el grado de complacencia o no complacencia en el entorno que laboran; por lo cual, una evaluación del nivel de bienestar y desarrollo crean en el bien humano, la misma que cuando es negativa, impacta en el rendimiento de empleados del organismo (Barriga & Rendón, 2016).

El Municipio del Distrito de San Martín de Porres está en busca de la mejora de la CVL de sus trabajadores, pero sobre todo en mejorar el desempeño laboral para el logro de objetivos. Si un trabajador está contento con la excelente calidad de vida en el trabajo será muy fácil desempeñarse en sus funciones, en el buscar la mejora de la CVL se pretende concordar beneficios, objetivos y metas del organismo, con las peticiones y esperanzas de los empleados, los cuales poseen sus intereses personales tal cual el ser capacitados, permanencia laboral, retribución adecuada, disfrutar de un adecuado ambiente físico y relaciones interpersonales armoniosas. Es notoria la relevancia que tiene la CVL en un organismo estatal, cuyo fin es satisfacer los requerimientos de los pobladores. Por esta razón se investiga en el Municipio del Distrito de San Martín de Porres el discernimiento que tienen los trabajadores sobre la CVL y la relación de esta con su desempeño laboral.

La calidad de vida laboral (CVL) o llamada también calidad de vida en el

trabajo (CVT) se fundamenta en la apreciación que tienen los empleados de una entidad sobre el grado de complacencia o no complacencia en el entorno que laboran; por lo cual, una evaluación del nivel de bienestar y desarrollo crean en el bien humano, la misma que cuando es negativa, impacta en el rendimiento de empleados del organismo (Barriga & Rendón, 2016).

El Municipio del Distrito de San Martín de Porres está en busca de la mejora de la CVL de sus trabajadores, pero sobre todo en mejorar el desempeño laboral para el logro de objetivos. Si un trabajador está contento con la excelente calidad de vida en el trabajo será muy fácil desempeñarse en sus funciones, en la búsqueda de la mejora de la CVL se pretende concordar beneficios, objetivos y metas del organismo, con las peticiones y esperanzas de los empleados, los cuales poseen intereses personales como ser capacitados, permanencia laboral, retribución adecuada, disfrutar de un adecuado ambiente físico y relaciones interpersonales armoniosas. Es notoria la relevancia que tiene la CVL en un organismo estatal, cuyo fin es satisfacer los requerimientos de los pobladores. Por esta razón se investiga en el Municipio del Distrito de San Martín de Porres el discernimiento que tienen los trabajadores sobre la CVL y la relación de esta con su desempeño laboral.

Por lo tanto, tenemos una Justificación teórica, esta investigación realiza un sumario de las indagaciones existentes referente a la CVL y el desempeño laboral, la misma que ha sido organizada de una manera sistemática con el propósito de realizar un aporte al conocimiento existente sobre estas dos variables, asimismo contribuirá a establecer soluciones para resolver el problema de estudio. Igualmente contamos con una Justificación práctica, Esta investigación nos permite estudiar la CVL que tienen los empleados en el Municipio del Distrito de San Martín de Porres y cómo es que se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores, lo cual accederá a obtener una comprensión más amplia de la realidad para tomar decisiones correctivas que favorezcan una mejoría en la eficiencia de la entidad, asimismo mejorar los vínculos interpersonales entre los componentes de la municipalidad y brindar un mejor servicio al usuario.

También, tenemos una Justificación social, la presente investigación colaboró a que el Municipio del Distrito de San Martín de Porres cuente con trabajadores capacitados para brindar una eficiente atención al usuario, también

para resolver problemas que puedan suscitarse dentro del espacio laboral, con el fin de conseguir las metas y objetivos institucionales. De otra parte, en la justificación metodológica, servirá de modelo y antecedente para aquellas personas o empresas que decidan hacer una investigación similar de la CVL y el desempeño laboral.

Es así que se plantea el problema general: ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con el desempeño laboral de los empleados del sector administrativo del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021? En el mismo sentido se formulan los siguientes problemas específicos: PE1. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con el desempeño laboral de los empleados del sector administrativo del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021?.PE2. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con la motivación de los empleados del sector administrativo del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021? PE3. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con el entorno de los empleados del sector administrativo del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021?

Del mismo modo, formulamos el objetivo general: Determinar la correlación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral de los empleados del sector administrativo del Municipio del Distrito de San Martín de Porres 2021. En el mismo sentido se formulan los siguientes objetivos específicos: PE1. Determinar la relación de la calidad de vida en el trabajo con el desempeño laboral de los empleados del sector administrativo del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021 .PE2. Determinar la relación de la calidad de vida en el trabajo con la motivación de los empleados del sector administrativo del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021. PE3. Determinar la calidad de vida en el trabajo con el entorno de los empleados del sector administrativo del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021.

Asimismo, se formula la hipótesis general: La Calidad de vida en el trabajo correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres. Del cual derivamos las hipótesis específicas: HE1. La calidad de vida en el trabajo correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los empleados del sector

administrativo del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021. HE2. La calidad de vida en el trabajo correlaciona positivamente con la motivación de los empleados del sector administrativo del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021. HE3. La calidad de vida en el trabajo correlaciona positivamente con el entorno de los empleados del sector administrativo del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

De la revisión de la literatura, presentamos a los antecedentes nacionales:

Travezaño (2020), en su indagación se planteó la meta de establecer la correlación entre CVL y el Desempeño Laboral de los trabajadores del área de enfermeros del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020. El análisis fue de tipo básica, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal. Su población fue de treinta y cinco profesionales de enfermería entre licenciados y técnicos, trabajadores del CMM de Jesús María, también considerados como muestra. La técnica de colección de información, fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, cuyo contenido constaba de 33 ítems, validado por medio de juicio de expertos y para la confiabilidad se calculó por el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.861. Concluida la recolección de información, se codificó, procesó y analizó con el software estadístico SPSS versión 23 y Minitab versión 18, logrando las siguientes consecuencias Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral medio, y en las dimensiones carga laboral medio, apoyo directivo medio, motivación interna alta, habilidades cognitivas bajo y un trato medio. Su conclusión fue que coexiste relación importante entre ambas variables de investigación, existiendo una

correlación positiva media al .589 y un p valor de 0.00.

Ríos (2018), en su estudio titulado Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016, plantea como objetivo general establecer la correlación que existe frente a la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional de los empleados de la compañía I. M. Los Ángeles; tomando una muestra censal integrada de veinticuatro empleados de la compañía; seguidamente usó la técnica de la encuesta, luego empleó a la muestra dos test validados y confiables: el test de CVP 35 y el test de Meyer & Allen. Luego de procesar los datos con el software SPSS, llega a concluir y determina que existe correlación positiva y significativa entre La CVL y el compromiso organizacional, con un chi cuadrado de 21.867 y una confiabilidad de 95%; también, se determina que existe correlación positiva de la carga de trabajo y el compromiso organizacional, además se determinó la correlación positiva que hay entre motivación intrínseca y compromiso organizacional y, en conclusión, quedó establecida la correlación positiva del apoyo directivo y el compromiso organizacional.

Huamán (2018), en su investigación sistematiza lo obvio de las consecuencias del exceso de labor en el desempeño laboral del personal de enfermería. Revisó sistemáticamente y en retrospectiva con tipología cuantitativa, usando el sistema de evaluación Grade para identificar el nivel de evidencia, que se encontró en la base de datos. De 10 artículos revisados bibliográficamente, con análisis representativos, análisis cualitativos y el de revisar la literatura. De acuerdo a las consecuencias obtenidas de este revisar sistemáticamente efectuada en su investigación procedentes de varias naciones sudamericanas. De los testimonios encontrados, el 100% indican que el exceso de labor afecta de manera negativa el desempeño laboral del personal de Enfermería. Se concluye que los efectos de la sobrecarga de trabajo influyen en el desempeño laboral del grupo de trabajo de enfermería, disminuye la productividad, mengua el rendimiento, sobrelleva a graves dificultades en la salud física y mental, igualmente perjudican la eficacia y la CVL, reduciendo el desempeño laboral.

Hurtado (2017), en su investigación plantea establecer la correlación de la calidad de vida laboral y el desempeño profesional de enfermería que trabajan sectores críticos del nosocomio Sergio Bernales 2017. La tipología de

investigación fue básica, descriptiva, diseño no experimental transaccional y correlacional. Su muestra estuvo constituida por noventa licenciados de enfermería que trabajan en el referido nosocomio para el análisis se usó dos instrumentos CVL-HP para valorar la calidad de vida laboral y con el fin de evaluar el desempeño laboral fue utilizada una ficha de valoración que fue escrito y valorado en el Hospital San José de Callao. Para el proceso y análisis de información se usaron estadísticas descriptivas y la prueba de correlación de Rho Spearman a un nivel de significación de 0.05. Las consecuencias encontradas fueron que el 83.3 % de los entrevistados reseñaron un grado de calidad de vida “Malo”, por otro lado el 16.7% señalo un nivel de vida “Regular” en la que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño profesional (valor=0.00 >0.05), coexistió una relación vigorosamente significativa concerniente a la dimensión individual , situaciones y ámbito, organización y bienestar alcanzado mediante el trabajo y la variable de desempeño profesional.

Santiago (2015), señala que su estudio sobre Calidad de vida laboral de las Enfermeras del Primer nivel de Atención, de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad - 2015”, se justifica debido a que se sabe poco referente a la Calidad de Vida en el Trabajo (CVT), en profesionales de enfermería que trabajan en el primer nivel de atención. El objetivo fue determinar la Calidad de Vida del Trabajo del profesional de enfermería de los centros referidos. Metodológicamente, es un examen cuantitativo de diseño no experimental, estrictamente descriptivo y corte transversal, cuya población fue de 117 enfermeras de la Red asistencial mencionada. Se utilizó el instrumento CVTGOHISALO validado en el marco peruano, con confiabilidad Alpha de Crombach de 0.9. El proceso de los datos se efectuó con una tabla de frecuencias, y se usó una tabla de resultados con valores T de McCall, en donde la puntuación  $T < 40$  señala vulnerable al peligro de inestabilidad en la Calidad de Vida en el Trabajo. Consecuencias; en todas las dimensiones se encuentran porcentajes de insatisfacción.

Asimismo, presentamos a los antecedentes internacionales: López et al. (2021), señalan en su artículo que conservar una CVL aporta como beneficio una

mayor productividad. Por eso planearon averiguar si la CVL puede predecir el grado de desempeño laboral auto percibido por los médicos que laboraban en el IMSSB del estado de Chiapas, México. Por lo que realizaron una investigación con un enfoque cuantitativo, transversal y predictivo cuya población fue considerada de los 445 médicos donde el tipo de muestreo fue no probabilístico, la muestra se realizó con 169 médicos que representaban el 37,97% de la población. Se halló que la variable calidad de vida laboral influye linealmente y de manera significativa en el desempeño laboral y que también es un predictor significativo del desempeño laboral de manera trascendente. En la medida en que los médicos mejoren su calidad de vida incidirá en su desempeño laboral.

Sierra et al. (2020), manifiestan que el termino calidad de vida laboral se usa con frecuencia en las compañías, no obstante, tiene diversas formas de interpretar y en pocas veces se aplica a la misma, por lo que los investigadores hicieron este estudio mediante el revisar sistemáticamente toda la información bibliográfica, averiguando una definición general acerca de la CVL e instituyendo elementos que inciden sobre ella originado gran rotación laboral. Las consecuencias de la indagación es que se identificó a los elementos preponderantes de la rotación de los trabajadores son: la remuneración monetaria, asimismo, el ambiente laboral y los contextos de labor que causan la rotación de los trabajadores en las empresas. Este trabajo de indagación de revisar sistemáticamente la literatura y basada en referentes teóricos y bibliográficos documentados permite a los estudiosos aproximarse a la verdad de la CVL.

Quinto (2018), manifiesta que ciertos autores dicen que la CVL de un individuo va a incidir de modo directo en el desempeño laboral de los empleados porque gozan de un buen trato con sus pares y jefes también tienen un ambiente placentero y favorable para desempeñarse adecuadamente en sus trabajos señalan también que la mayor causa de la baja calidad de vida es por enfermedades adquiridas tal como la falta de sueño depresión amnesia y diabetes a causa de la tensión en el trabajo y por el exceso de labor mientras que los que se complacen con su ambiente de labor tienen la tendencia al cumplimiento eficaz de su trabajo y no padecen de las enfermedades referidas, el actuar de las personas es importante

porque un buen ambiente de trabajo logra un buen trabajo grupal, si los empleados tienen un equilibrio emocional y sostenible para que no perjudique a los otros por esa razón los organismos debieran evaluar constantemente la salud mental de sus empleados de modo que no se susciten dificultades en algunos sectores del trabajo por tal motivo los organismos constantemente están investigando acerca como capacitar a sus empleados y motivarlos para que no disminuya la calidad laboral de los empleados de una empresa.

Hernandez y Sinchiguano (2018), analizaron que en la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Kullki Wasi" Ltda. de Ecuador, se detectaron dificultades por la falta del proceso de inducción, desobediencia al reglamento interno y ausencia de socialización del manual de funciones, generando tergiversación en el instante del desempeño en la obligación proporcionada y la falta de cumplimiento de objetivos personales. Por aquella circunstancia propusieron probar una estrategia para el desenvolvimiento de la CVL y su relación con el desempeño en la cooperativa. El enfoque de la investigación fue cualitativo y cuantitativo, el alcance es descriptivo y correlacional, de corte transversal. La población utilizada fue de 50 cooperantes organizados en puestos de administración y de operación. Se verifican las dificultades en la CVL al indicar desconformidad con la retribución, falta de detalles acerca del procedimiento de la labor y su desempeño, problemas en las diligencias laborales-familiares, pocas probabilidades de progreso; concerniente al desempeño laboral se aprecia la falta de cumplimiento de disposiciones, reglas e instrucciones, asimismo se establece que la correlación entre la CVL y el desempeño laboral es baja. Se delinea una estrategia para conseguir ambas variables en los cooperantes de la cooperativa, la cual es enfocada en forjar y desarrollar, integrar a los trabajadores, innovar y organizar la labor. Lo cual se validó por peritos, los que consideraron realizable, perceptible, bastante y se ajustable al contexto de la cooperativa.

Montero et al. (2020), debido a que el grupo de trabajo de enfermeros en un Centro de salud es decisivo se necesita pensar en los elementos que podrían perturbar la CVL de los enfermeros y desertar por tal razón llevaron a cabo una revisión del tema fundamentada en las publicaciones más recientes, se encontró información sobre la CVL del personal de enfermería

al nivel internacional, de región y de Cuba, entre los elementos de peligro se encontró: inconveniente ordenación de la labor, menoscabo de identidad y pérdida de autonomía horario nocturno y exceso de labor. Por lo tanto, se estableció que estaban envueltos en la CVL para el trabajo de enfermería elementos personales ligados a la autoestima asimismo las relaciones interpersonales vinculadas a peligros físicos y con el clima laboral.

Quinto (2018,) manifiesta que ciertos autores dicen que la CVL de un individuo va a incidir de modo directo en el desempeño laboral de los empleados porque gozan de un buen trato con sus pares y jefes también tienen un ambiente placentero y favorable para desempeñarse adecuadamente en sus trabajos señalan también que la mayor causa de la baja calidad de vida es por enfermedades adquiridas tal como la falta de sueño depresión amnesia y diabetes a causa de la tensión en el trabajo y por el exceso de labor mientras que los que se complacen con su ambiente de labor tienen la tendencia al cumplimiento eficaz de su trabajo y no padecen de las enfermedades referidas, el actuar de las personas es importante porque un buen ambiente de trabajo logra un buen trabajo grupal, si los empleados tienen un equilibrio emocional y sostenible para que no perjudique a los otros por esa razón los organismos debieran evaluar constantemente la salud mental de sus empleados de modo que no se susciten dificultades en algunos sectores del trabajo por tal motivo los organismos constantemente están investigando acerca como capacitar a sus empleados y motivarlos para que no disminuya la calidad laboral de los empleados de una empresa.

Peña (2017), en su artículo referido a la motivación laboral como un componente importante en el triunfo organizacional el cual partió con el propósito de examinar la predominación de la motivación y los componentes que tiene más grande efecto en el funcionamiento gremial; el análisis fue desarrollado fundamentándose en un método hermenéutico que partió de revisar la bibliografía para crear referencias teóricas sobre la motivación. Los resultados evidenciaron que un empleado motivado ofrece a la organización un mejor manejo desarrollando en ellos el sentido de fidelidad a eso que está llevando a cabo, lo cual beneficiará a la organización, el análisis concluyó que la conducta de un trabajador es dependiente de los componentes motivacionales que se apliquen, como poder

averiguar las necesidades primordiales, como son las buenas colaboraciones laborales, el clima gremial positivo, precisando que en la actualidad la motivación se convirtió en una actividad que ayudará a conseguir el triunfo de la organización; señalando además que la motivación guarda interacción con la satisfacción gremial sin dejar de lado el papel del gerente quién es el delegado de ejercer cada una de esas tácticas motivacionales.

Vaca (2017), publicó según su estudio sobre el motivar para el trabajo en los servidores públicos en una ciudad ecuatoriana, la cual tuvo como propósito el establecer una relación de los componentes de la motivación para el trabajo que van a describir la actuación de los trabajadores mediante la examinación de diversos conceptos de estimulación que admitan ver qué componentes son los que causan motivación a los trabajadores, el autor concluyo que ellos son aspectos de importancia crucial considerándose que la gesta de la voluntad de los individuos en el campo laboral es un asunto actual de mucha inquietud.

Quezada y Torres (2017) en su artículo sobre motivar y productividad, planteado con la finalidad de examinar la representación social de la estimulación para el trabajo y la productividad de los trabajadores conformado por 40 trabajadores, demuestran que la estimulación laboral enfatiza la obediencia, el reconocimiento, el clima de trabajo y la complacencia del servidor resaltando que es necesario el capacitar y el estimular por parte de los directivos; concluyendo que es importante una mediación con el objetivo de lograr un buen ambiente de trabajo.

Las teorías que sustentan a la primera variable indican lo siguiente: La historia de la calidad de vida en el trabajo, alcanza el reconocimiento Granad en una sucesión de convenciones patrocinadas al finalizar la década de los 60 e inicios de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la fundación Os. El término "calidad de vida laboral" tuvo sus inicios en la organización FORD, estas convenciones fueron incitadas en aquel tiempo considerablemente debido al notorio fenómeno de la "alienación del trabajador" encarnado por los paros laborales de los trabajadores especialmente por la gente nuevo de la planta de montaje de la General Motors, de Ohio. Los espectadores creyeron que la expresión iba más allá del contentamiento por ocupar una posición en el trabajo y que contenía algunas

ideas, como la intervención en al menos algún momento en la toma de decisiones, incremento de autonomía en la labor diaria, y la remodelación de posiciones de labor, regímenes y andamiaje del organismo con la meta de incitar el aprendizaje, desarrollo y un modo satisfactorio de beneficio social e institucional gracias al actuar del “Movimiento de Calidad de vida laboral”.

La reivindicación de este nuevo movimiento se origina del requerimiento de sensibilizar el ambiente de labor procurando personal atención al progreso del elemento humano y a la mejoría de su calidad de vida. Desde aquel instante, el asunto de la CVL se hizo popular mucho en los EE.UU. tal cual, en el continente europeo, en el cual la orientación y los tonos que adopta la corriente se desvían del planteamiento de inicio unido al movimiento del Desarrollo Organizacional, que recoge el influjo de la orientación Socio técnico y de la Democracia Industrial. Por estas discrepancias filosóficas, el análisis de la CVL en el continente europeo se solidariza con la orientación de la humanización del trabajo, de otro lado Estados Unidos leal a su inicio sostiene su nominación de inició como movimiento de Calidad de vida laboral.

Fonseca (1999 citado en Quispe, 2018), manifiesta que CVL es transcendental debido a que es un vínculo entre los organismos y los empleados, de modo que podemos mencionar que el desempeño de todo empleado influye de modo directo en el logro de objetivos del organismo. De otra parte, la labor debería acceder a que el empleado se desenvuelva como ciudadano, como esposo o ejercite la paternidad; el ámbito de trabajo no debería ser un factor estresante tampoco debería ser perjudicial al empleado.

Las dimensiones de la CVL como el ambiente físico, según, Fincowsky (1997, citado en Calixto y Ventura, 2018) la distribución física de los sitios de labor y de los elementos materiales, tal cual la distribución de servicios al personal y al público no deberían prescindir el considerar de los elementos físicos que favorezcan la generación de un entorno laboral propicio. Lo cual nos hace pensar en que el ámbito físico debería ser atractivo; que los trabajadores conciban seguridad en el trabajo; de tal forma que tengan la experiencia de satisfacción y placer de realizar su trabajo, estableciendo de esta manera un compromiso en la adquisición de productos eficientes. También, se necesita de infraestructuras convenientes, máquinas y equipos en buen estado, bienes materiales, que

proporcionen la ejecución de su trabajo.

Otra dimensión es las relaciones interpersonales, Tamayo (2000 citado por Vásquez, 2015) indica que el alcanzar el objetivo de las relaciones interpersonales es obtener y mantener la confianza mediante la asertividad, la cooperación y la compenetración de los componentes del grupo de trabajo en el entorno de trabajo se consigue con un buen trato, afabilidad del jefe y de los miembros del grupo (negociación y comunicación efectiva), obteniendo de este modo una excelente producción, observándolo de la óptica técnica y económica, y un mayor agrado de las personas y de los equipos. Según, Bisquerra (2003 citado en Guim & Rodríguez, 2018), un trato interpersonal es una interacción de reciprocidad de 2 o más individuos. Consiste en tratos sociales, las cuales, están regularizadas por la ley o entidades de la interacción social. Se comprende por relación interpersonal a uno de los hechos más significativos en la existencia de toda persona: la sociabilización con sus congéneres en diversos contextos, escenarios y peculiaridades.

Una tercera dimensión es la remuneración, De la Cueva (1975 citado en Barriga y Rendón, 2016) menciona que la remuneración que debería recibir el empleado por su labor, con la finalidad que pueda llevar una vida correspondiente dignamente de un ser humano, o también se puede decir que es la remuneración que asegura al empleado y a su familia una vida honorable. Según Cruz (2018 citado en Ccaulla, 2018), la remuneración consiste en una contraprestación, sea monetaria o en mercancía, que se toma como canje por los servicios prestados. Según Chiavenato (2009 citado en Ccaulla 2018), el pago adecuado a un empleado, está constituido por elementos como el salario básico, gratificaciones e incentivos, las cuales se modifican de una entidad a otra.

Chiavenato (2004, citado por Gómez, 2010). La CVL contiene muchos elementos como complacencia de la labor desempeñada, la probabilidad de alcanzar una mejor posición en la organización, la valoración por los logros, el salario adquirido y los beneficios alcanzados, buena relación humana con el equipo y el organismo, ámbito psicológico y físico de labor, autonomía y compromiso para tomar decisión, y la probabilidad de ser participe (Lares, 1998, citado en Rafael, 2006). El término Calidad de Vida en el Trabajo es continuamente usado con significados discordantes. Las inquietudes de algunos grupos y de profesionales,

que arguyen diferentes posturas por su afán en la Calidad de Vida en el Trabajo y en relación a esto, aluden las siguientes interpretaciones: Para el empleado, podría ser la práctica obtenida en la labor. Para el organismo empleador, podría concebirse como el resultado de la motivación en la labor o como el fragmento correspondiente a la productividad del organismo.

Desempeño laboral, Chiavenato (2009 citado en Medina Cevalco, 2017), define al desempeño laboral como la actuación evaluada comparadas con las metas de los organismos establecidos, es una señal del progreso estratégico referente a las metas deseadas. Harper y Lynch, (1992 citado en Medina Cevalco, 2017) desempeño laboral es una pericia o procedimiento que aprecia el modo sistemático y objetivo sobre la eficiencia del personal en un organismo que se obtiene en función a objetivos planteados, responsabilidades asumidas y características personales.

Ghiselli (1998 citado en Quispe, 2015), indica que el desempeño se encuentra influido por 4 elementos: motivación, destreza y aptitud personal; claridad y asentimiento del papel; ocasiones para la realización.

Importancia del desempeño laboral, Córdova, (2016). El desempeño laboral accede a los trabajadores contar una orientación y comprensión de la forma que está efectuando sus funciones en la organización, teniendo en cuenta el referente de otros trabajadores y poder aumentar su desempeño, consiguiendo o superando sus metas. La valoración de un empleado en una compañía actualmente es de mucha relevancia y radica en una forma esquematizada para calcular y establecer la conducta y consecuencias que programa una persona en su labor, mejoría del desempeño, establece si es necesario volver a capacitar, descubre desaciertos en la delineación del puesto.

Las características del desempeño laboral incumben a las sapiencias, habilidades y capacidades que se espera que un individuo utilice y manifieste en el desarrollo de su labor. De acuerdo a Furnham (2002 citado en Córdova, 2016), las características del desempeño laboral son: *Adaptabilidad*: Se reseña al mantener el afecto en diversos ámbitos y con distintas asignaciones, compromisos y personas. *Comunicación*: concierne a la facultad de formular sus ideas de modo efectivo de

forma individual o en grupo. La habilidad de ajustar la expresión o los términos a la necesidad del receptor. Conocimiento: es el grado obtenido de discernimientos técnicos y/o profesionales en sectores relacionados en su campo laboral. Aptitud que posee de proseguir al tanto de los adelantos y estilos existentes de su práctica. Trabajo en equipo: Se trata de la competencia de desempeñarse efectivamente en grupo de labor con la finalidad de conseguir las metas de la entidad, apoyando y generando un ámbito orgánico que consienta concordar. Estándares de trabajo: se define como aptitud de consumir y pasar las metas o estándares del organismo y ser competentes al conseguir investigación que permita retroalimentar al régimen además optimizarlo. Desarrollo de talento: es la facultad de desplegar habilidades y competencias de los integrantes de su grupo, planeando acciones de progreso positivo, relacionados con las funciones actuales y futuras. Maximizar el desempeño: concierne a la idoneidad de instituir objetivos de desempeño/desarrollo suministrando capacitaciones y valuando el desempeño de modo objetivo. Las 3 últimas peculiaridades se aumentan a las características preliminares y se aplican a líderes de equipos de labor, los que deberían conducirse con cordura, equilibrio y sentido común. Los elementos que se pueden evaluar en el desempeño laboral son: Comprensión del trabajo, calidad de la labor, trato con los individuos, estabilidad emocional, aptitud para sintetizar y facultad de análisis.

Una de las dimensiones del Desempeño Laboral es competencia laboral, la que se considera como la aptitud del empleado para usar el conglomerado de discernimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, que se desenvuelven mediante el procesamiento educativo y la práctica laboral con el fin de identificar y solucionar las dificultades que afronta en el ejercicio de un sector determinado de trabajo. Es primordial para todo el organismo desenvolver competencias laborales debido a que se requiere ejecutar sus trabajos y cooperar de manera eficaz en pro de las metas del organismo, por lo tanto, es esencial desplegar dos habilidades primordiales tal cual trabajo de equipo y comunicación efectiva, porque se precisa como el móvil de las expresiones notorias que se edifican partiendo de los lazos que se instituyen. Igualmente, las relaciones interpersonales también podrían ser un generador del progreso humano y del desarrollo de sus intervinientes y, al mismo tiempo, un potenciador de los grupos de labor. (Salas et al., 2012).

Otra dimensión es la motivación, Steers et al. (2004 citado en Enríquez,

2014) precisa la motivación como el procesamiento por medio del cual las energías de un individuo se ven potenciados, encaminados y mantenidos hacia el logro de una meta. De acuerdo a Robbins (2008 citado en Quispe, 2015), la motivación se entiende como aptitud para ejecutar algo, en donde la habilidad del individuo hacia la satisfacción de alguna necesidad ajustada a ese algo. Conforme a Stoner y Freeman (1996 citado en Quispe 2015), el proceso de motivación en el sector administrativo busca influir en el comportamiento de los individuos, con la premisa fundamental de que es el generador primordial para que las personas trabajen de manera más eficiente, e involucra componentes que causan, dirigen y sostienen la psicología del humano en forma individual y de compromiso.

Una tercera dimensión es el entorno, la cual señala al ambiente físico y psicológico donde el cooperante ejecuta sus trabajos diarios, como ejemplo, el lugar físico de labor, las relaciones con sus pares o jefes, el clima laboral.

### **III. METODO**

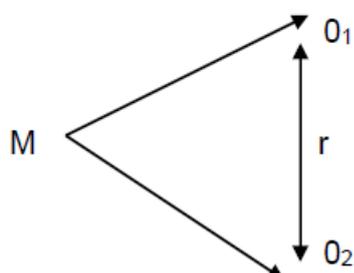
#### **3.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación en el presente caso es aplicado, pues el objetivo de estudio busca profundizar en el análisis de la variable motivación y productividad como sostiene Sánchez y Reyes (2015) en ella se busca recoger la información respecto a las variables con el fin de enriquecer el conocimiento científico orientado a descubrir principios y leyes.

Asimismo, el enfoque de Investigación en el presente estudio es de tipo cuantitativo, pues se busca comprender un fenómeno a través del cálculo numérico, el análisis estadístico y el uso de pruebas psicométricas (Hernández y Mendoza, 2018).

El método que se empleara es el hipotético deductivo Sánchez y Reyes (2015) refieren que este parte de una hipótesis como consecuencia de sus inferencias del conjunto de datos empíricos o de principios y leyes más generales

Para esta investigación se utilizó el diseño no experimental, pues el investigador no tiene control sobre las variables, así como lo menciona Hernández y Mendoza (2018) en este estudio no se manipula ninguna variable para ver el efecto en la otra. Según el control de esta investigación es correlacional porque va a analizar el grado relación de las variables motivación y productividad laboral.



*Figura 1.* Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

M: 80 trabajadores

O1: Calidad en el trabajo

r: Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2: Desempeño Laboral

### **3.2. Variable y operacionalización**

#### **Variabes de estudio**

Variable 1: Calidad de vida en el trabajo

Definición conceptual:

(Chiavenato, 2004, citado en Gómez, 2010). La calidad de vida laboral incluye múltiples factores como satisfacción con el trabajo ejecutado, las posibilidades de tener un futuro en la organización, el reconocimiento en los resultados alcanzados, el saldo percibido y los beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar

Definición operacional:

Para operacionalizar a la variable calidad de vida en el trabajo se le ha dimensionado en 3 partes: ambiente físico, relaciones interpersonales y remuneración. Asimismo, los indicadores: ruido, temperatura, iluminación, equipos, comunicación efectiva, empatía, asertividad, nivel de sueldos, nivel de prestaciones, recompensas e incentivos

Variable 2: Desempeño Laboral

(Chiavenato, 2009 citado en Medina Cevalco, 2017) define al desempeño laboral como el comportamiento evaluado en comparación con los objetivos organizacionales fijados, es un indicador del avance estratégico respecto a objetivos deseados.

Para operacionalizar a la variable calidad de vida en el trabajo se le ha dimensionado en 3 partes: competencias laborales, motivación y entorno. Asimismo, los indicadores: conocimiento del puesto, habilidades actitud, necesidades individuales, reconocimientos, aprendizajes, condiciones físicas, condiciones socioeconómicas, políticas y normas.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

La población estuvo comprendida por los 80 empleados del sector administrativo del Municipio del Distrito de SMP de las diferentes áreas. Para el estudio se considerará una población censal, es decir a todos los elementos de la población.

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

Para la colección de datos se usó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios de cada variable, se estructuró preguntas por cada variable de acuerdo a las dimensiones del objeto de estudio, con la escala de Likert mediante 5 niveles de respuesta:

1. Muy disconforme
2. Disconforme
3. No sé, mejor no opino
4. Conforme
5. Muy conforme

### Validación y confiabilidad del instrumento

#### Validez de contenido.

Se validó el instrumento mediante juicio de expertos, lo hicieron para la mejora del constructo. Hernández y Mendoza (2018), define a la validación como el proceso de mejora del instrumento mediante el empleo de determinados criterios que establece el especialista.

Tabla 1. *Distribución de los jueces evaluadores*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
Dra. Liz Maribel Robladillo	Sí	sí	Sí	Aplicable
Bravo	Si	si	Si	Aplicable
Dr. Alejandro Ramírez Rios				

Mg. Fernando Saldarriaga	Neyra	Sí	sí	Sí	Aplicable
--------------------------	-------	----	----	----	-----------

*Fuente:* propia

### **Confiabilidad**

La confiabilidad que se aplicó al instrumento fue mediante los resultados obtenidos de la aplicación de una encuesta a 80 personas. Hernández y Mendoza (2018), la validación se realiza con la intención de determinar la consistencia interna del instrumento.

*Tabla 2. Prueba de confiabilidad de variables*

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Calidad de vida	0.084	80
Desempeño laboral	0.868	80

*Fuente:* Base de datos de la prueba piloto

Posterior a la aplicación de la prueba de Alpha de Cronbach se consiguió un resultado de 0.884 para el cuestionario de calidad de vida y para el cuestionario Desempeño laboral fue de 0.868, según la tabla del coeficiente de Alpha de Cronbach señala una correlación muy alta, lo cual representa la confiabilidad de los instrumentos y por tanto puede aplicarse a la población.

### **3.5. Procedimientos**

El procesamiento de información se efectuó de modo computarizado, usando softwares estadísticos convenientes al objeto de análisis. Para procesar la encuesta se usó la estadística descriptiva e inferencial, primeramente, el programa Microsoft Excel (tablas y figuras) seguidamente en el programa electrónico SPSS versión 26.0; se usó la prueba de correlación de Spearman para medir la correlación que existe entre las dos variables de estudio.

### **3.6. Método de análisis**

En esta etapa se va a determinar los procesos de cómo se van analizar los datos recolectados y que herramientas estadísticas son las adecuadas para este fin.

En un primer momento se utilizará la base de datos de Excel para en ella pasar los datos recolectados en cada instrumento, por persona, por ítem y por dimensiones, para luego apoyado del software SPSS 26 se procesará la información recolectada.

Luego de codificar los datos en la base del SPSS 26 se realizará el análisis descriptivo, este método de análisis de datos es utilizado para analizar las respuestas de los ítems y de las dimensiones de cada variable para lo cual se utilizan tablas de frecuencia y porcentajes acompañadas de gráficos de barras, todo ello nos dará insumos para las conclusiones y posibles recomendaciones

Para la contrastación de las hipótesis se realizará primero la prueba de normalidad en la que se empleara la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra es mayor a 40 lo que permitirá utilizar pruebas paramétricas o no paramétricas.

En cuanto al análisis inferencial se pretende comprobar las hipótesis planteadas para generalizar los datos obtenidos en una muestra a la población, para lo cual se utilizará la prueba de Rho de Spearman, trabajándose a un nivel de significancia de 0,05.

### **3.7. Aspectos éticos**

En los aspectos éticos se considera principalmente la confidencialidad de la información recolectada la cual servirá solo para los fines del presente estudio, para lo que se considera también que las encuestas sean anónimas; pero ello no implica que se tenga que presentar la carta debida a la autoridad de la empresa.

Respecto a la autoría de la información, basándose en las normas APA se está citando las fuentes a las cuales se ha recurrido respetando de esta manera la autoría.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

#### 4.1.1 Análisis descriptivo del objetivo general:

Determinar la relación entre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, 2021

#### Tabla N° 3:

*Tabla cruzada calidad de vida y desempeño laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
CALIDAD DE VIDA	Recuento	1	11	16	28
	Recuento esperado	8,6	10,0	9,3	28,0
	BAJO % del total	1,2%	13,6%	19,8%	34,6%
	MEDIO Recuento	9	7	10	26

	Recuento esperado	9,3	8,7	8,0	26,0
	% del total	11,1%	8,6%	12,3%	32,1%
ALTA	Recuento	4	14	9	27
	Recuento esperado	9,0	8,3	9,7	27,0
	% del total	4,9%	17,2%	11,1%	33,3%
Total	Recuento	14	32	35	81
	Recuento esperado	26,9	27,0	29,0	81,0
	% del total	17,2%	39,4%	43,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 3, se observó la relación entre la calidad de vida y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres, 2021. El 34,6% de las personas encuestadas afirmaron que la calidad de vida fue baja y al mismo tiempo 1,2% afirmaron que el nivel de desempeño laboral fue baja, el 13,6% que es medio y el 19,8 % es alto. El 32,1% confirmaron que la calidad de vida fue medio; de ellos, el 11,1 % afirmaron que los niveles de productividad fueron bajo, 8,6 % es medio y 12,3% es alto. El 33,3% de las personas encuestadas indicaron que la calidad de vida es alta, de ellos 4,9% dijeron que fueron bajo, 17,2% es medio y 11,1% es alto. Se puede concluir que del 100% de las personas encuestadas cualquiera que fuese el valor de la motivación gerencial, el 17,2% de las personas encuestadas afirmaron que el desempeño laboral es bajo, 39,4% que es medio y 43,2% es alto.

#### **4.1.2 Análisis descriptivo del primer objetivo específico:**

Determinar la relación entre calidad de vida y la competencia laboral de los trabajadores del municipio distrital de San Martín de Porres

#### **Tabla N° 4:**

*Tabla cruzada calidad de vida y competencias laboral*

		COMPETENCIA LABORAL			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
CALIDAD DE VIDA	BAJO	Recuento	14	17	2	33
		Recuento esperado	11,8	11,0	10,2	33,0
		% del total	17,3%	21,0%	2,5%	40,7%
	MEDIO	Recuento	12	8	18	38
		Recuento esperado	13,6	12,7	11,7	38,0
		% del total	14,8%	9,9%	22,2%	46,9%
	ALTO	Recuento	5	3	2	10
		Recuento esperado	3,1	3,6	3,3	10,0
		% del total	6,2%	3,7%	2,5%	12,3%
Total		Recuento	31	28	22	81
		Recuento esperado	28,5	27,3	25,2	81,0
		% del total	38,3%	34,6%	27,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 4, se observó la relación entre la calidad de vida y la competencia laboral. El 34,6% de las personas encuestadas afirmaron que la motivación gerencial fue baja y al mismo tiempo 19,8% afirmaron que el nivel de productividad fue baja, el 13,6% que es medio y el 1,2% es alto. El 32,1% confirmaron que la motivación gerencial fue medio; de ellos, el 8,6% afirmaron que los niveles de productividad fueron bajo, 11,1% es medio y 12,3% es alto. El 33,3% de las personas encuestadas indicaron que la motivación gerencial es alta, de ellos 4,9% dijeron que los niveles de productividad fueron bajo, 11,1% es medio y 17,3% es alto. Se puede concluir que del 100% de las personas encuestadas cualquiera que fuese el valor de la motivación gerencial, el 33,3% que son 27 de las personas encuestadas afirmaron que el nivel de productividad es bajo, 35,8% que es medio y 30,9% es alto.

#### 4.1.3 Análisis descriptivo del segundo objetivo específico:

Determinar la relación entre calidad de vida y la motivación de los trabajadores del municipio distrital de San Martín de Porres

**Tabla N°5:**

*Tabla cruzada calidad de vida y motivación*

		MOTIVACION			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
CALIDAD DE VIDA BAJO	Recuento	13	14	2	
	Recuento esperado	10,4	9,7	9,0	29,0
	% del total	16,0%	17,3%	2,5%	35,8%
MEDIO	Recuento	9	10	8	27
	Recuento esperado	9,0	8,3	9,7	27,0
	% del total	11,1%	12,3%	9,9%	33,3%
ALTO	Recuento	13	8	4	25
	Recuento esperado	7,7	9,0	8,3	25,0
	% del total	16,0%	9,9%	4,9%	30,9%
Total	Recuento	35	32	14	81
	Recuento esperado	27,1	27,0	27,0	81,0
	% del total	43,1%	39,5%	17,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 5, se observó la relación entre la calidad de vida y la motivación. El 35,8% de las personas encuestadas afirmaron que la calidad de vida fue baja y al mismo tiempo 16,0% afirmaron que la motivación fue baja, el 17,3% que es medio y el 2,5% es alto. El 33,3% confirmaron que la calidad de vida fue medio; de ellos, el 11,1% afirmaron que la motivación fue bajo, 12,3% es medio y 9,9%

es alto. El 30,9% de las personas encuestadas indicaron que la calidad de vida es alta, de ellos 16,0% dijeron que la motivación fue bajo, 9,9% es medio y 4,9% es alto. Se puede concluir que del 100% de las personas encuestadas cualquiera que fuese el valor de la motivación gerencial, el 43,1% de las personas encuestadas afirmaron que el nivel de productividad es bajo, 39,5% que es medio y 17,3% es alto.

#### 4.1.3 Análisis descriptivo del primer objetivo específico:

Determinar la relación entre calidad de vida y el entorno de los trabajadores del municipio distrital de San Martín de Porres

**Tabla N°6:**

*Tabla cruzada calidad de vida y entorno*

		ENTORNO			Total	
		BAJO	MEDIO	ALTO		
CALIDAD DE VIDA		Recuento	10	14	13	37
	BAJO	Recuento	11,4	13,2	12,3	37,0
		esperado				
		% del total	12,3%	17,3%	16,0%	45,7%
	MEDIO	Recuento	8	12	7	27
		esperado				
		% del total	9,9%	14,8%	8,6%	33,3%
	ALTO	Recuento	2	8	7	17
		esperado	5,7	5,2	6,1	17,0
		% del total	2,5%	9,9%	8,6%	21,0%
Total		Recuento	20	34	27	81

Recuento esperado	26,8	27,4	26,7	81,0
% del total	24,7%	42,0%	33,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 6, se observó la relación entre la calidad de vida y el entorno de los trabajadores del municipio distrital de San Martín de Porres, 2021. El 45,7% de las personas encuestadas afirmaron que la calidad de vida fue baja y al mismo tiempo 12,3% afirmaron que el nivel de productividad fue baja, el 17,3% que es medio y el 16,0% es alto. El 33,3% confirmaron que la motivación gerencial fue medio; de ellos, el 9,9% afirmaron que el entorno fue bajo, 14,8% es medio y 8,6% es alto. El 21,0% de las personas encuestadas indicaron que la calidad de vida es alta, de ellos 2,5% afirmaron que el entorno fue bajo, 9,9% es medio y 8,6% es alto. Se puede concluir que del 100% de las personas encuestadas cualquiera que fuese el valor de la motivación gerencial, el 24,7% de las personas encuestadas afirmaron que el entorno es bajo, 42,0% que es medio y 33,2% es alto.

## 4.2 Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis general

Ho: La Calidad de vida en el trabajo no se correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021.

H1: La Calidad de vida en el trabajo correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021.

### Tabla N°7

*Correlaciones: Calidad de vida en el trabajo se relaciona con desempeño laboral*

		CALIDAD DE VIDA	DESEMPEÑO LABORAL
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,835**
CALIDAD DE VIDA	Sig. (bilateral)	.	,000

	N	81	81
DESEMPEÑO LABORAL	Coeficiente de correlación	,835**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

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

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 7, se puede constatar que la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de ,835\*\*, la cual revela una correlación positiva alta entre la calidad de vida en el trabajo con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, dicha correlación es indicadora al que ambas variables crecen de forma parecida. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de ,000; menor a 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), indica que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); es decir, existe correspondencia significativa la calidad de vida en el trabajo con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres.

### Prueba de hipótesis específica numero 1

$H_0$ : No existe relación entre la calidad de vida laboral y competencia laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres.

$H_1$ : Existe relación entre la calidad de vida laboral y competencia laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres.

**Tabla N°8**

Correlaciones entre la calidad de vida laboral y competencia laboral

		CALIDAD DE VIDA	COMPETENCIA LABORAL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,691**
CALIDAD DE VIDA	Sig. (bilateral)	.	,000

	N	81	81
COMPETENCIA LABORAL	Coeficiente de correlación	,691**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

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

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 8, se puede constatar que la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de ,691\*\*, la cual revela una correlación positiva alta entre la calidad de vida laboral y competencia laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, dicha correlación es indicadora al que ambas variables crecen de forma parecida. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de ,000; menor a 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), indica que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); es decir, existe correspondencia significativa entre la calidad de vida laboral y competencia laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres

### Prueba de hipótesis específica numero 2

Ho: No existe relación entre la calidad de vida laboral y la motivación de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres.

H1: Existe relación entre la calidad de vida laboral y la motivación de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres.

### Tabla N°9

*Correlaciones entre la calidad de vida laboral y la motivación*

		CALIDAD DE VIDA	MOTIVACION
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,758**
	Sig. (bilateral)	.	,000
CALIDAD DE VIDA	N	81	81
	Coeficiente de correlación	,758**	1,000

MOTIVACION	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

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

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 9, se puede constatar que la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de ,758\*\*, la cual revela una correlación positiva alta entre la calidad de vida laboral y la motivación de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, dicha correlación es indicadora al que ambas variables crecen de forma parecida. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de ,000; menor a 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), indica que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); es decir, existe correspondencia significativa entre la calidad de vida laboral y motivación de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres.

### Prueba de hipótesis específica numero 3

$H_0$ : No existe relación entre la calidad de vida laboral y el entorno laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres.

$H_1$ : Existe relación entre la calidad de vida laboral y el entorno laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres.

**Tabla N°10**

*Correlaciones entre la calidad de vida laboral y el entorno*

		CALIDAD DE VIDA	ENTORNO
CALIDAD DE VIDA	Rho de Spearman		
	Coeficiente de correlación	1,000	,741
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
ENTORNO	Coeficiente de correlación	,741	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 10, se puede constatar que la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de ,741\*\*, la cual revela una correlación positiva alta entre la calidad de vida laboral y la motivación de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, dicha correlación es indicadora al que ambas variables crecen de forma parecida. Por otra parte, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de ,000; menor a 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), indica que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); es decir, existe correspondencia significativa entre la calidad de vida laboral y la motivación de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres.

## **V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

La investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre la calidad de vida en el trabajo con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, hoy en día nos encontramos en un constante cambio en la calidad de vida empresarial, donde el desempeño laboral es un aspecto importante para los empleados. A causa de la pandemia, la calidad de vida es la que ha mantenido la fortaleza en los empleados de la empresa, elevando el desempeño laboral de los mismos, lo que ha motivado este estudio. Del cual planteamos la siguiente discusión de resultados.

Según el objetivo general determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021 de la tabla 7 la correlación adquirida al emplear Rho de Spearman fue de 0,815, exhibe una correlación positiva alta entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral. Asimismo, de la tabla 2, se observa del total de encuestados, 33,3% indicaron que la calidad de vida fue alta, mientras que el desempeño laboral representaba a ese mismo nivel el 17,3%,

de los datos que al ser comparado con lo obtenido por Virhuez (2017) en su investigación en la cual señaló que la calidad de vida y su desempeño laboral de los operarios de la compañía Ferreyros S.A., Lima-2017, al aplicar Rho Spearman obtuvo una relación fuerte de 0,801. Con estos resultados podemos afirmar que la calidad de vida se relaciona significativamente con el desempeño laboral, al respecto a la luz de la teoría de Maslow (1943, citado por Sosa, 2018), señaló que la calidad de vida posibilita la estratificación de los requerimientos de los trabajadores con ello se logra abarcar las mejores condiciones laborales que redundan en la productividad de la empresa.

Según el primer objetivo específico determinar la relación entre la calidad de vida y las competencias laborales de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, de la tabla 8, la correlación adquirida al emplear Rho de Spearman fue de 0,691, exhibe una correlación positiva alta entre la motivación gerencial y la dimensión desarrollo de competencias de la empresa Trascender EIRL. Resultado que, al ser comparado con los hallado por Tito y Acuña (2015) en su estudio sobre el efecto de la calidad de vida, encontró una relación significativa entre la calidad de vida y el desarrollo de competencias laborales, estableciendo que las buenas prácticas de la calidad de vida mejoran las competencias de los trabajadores para llegar a las metas trazadas, en ese sentido la teoría de Alderfer (1969, citado por Sosa, 2018) considera que los trabajadores con buena calidad de vida, desarrollan sus habilidades, destrezas y creatividades logrando las competencias adecuadas.

El segundo objetivo determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo en equipo de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres., 2021;, de la tabla 9, la correlación adquirida al emplear Rho de Spearman fue de 0,758, exhibe una correlación positiva alta entre la calidad de vida y la motivación, resultado similar obtuvo Serrano (2016) en su estudio sobre la correlación entre los componentes que motivan el rendimiento gremial de los servidores la cual tiene como finalidad describir a los componentes de la motivación que afectan en la eficiencia gremial de los servidores.

En el análisis correlacional; llegó a concluir que la correlación fue significativa en medio de las cambiantes componentes motivacionales con la variable rendimiento gremial aseverando por esto que los componentes de

motivación afectan notoriamente en la eficacia de los servidores. Asimismo, Castañeda y Julca (2016) en su estudio motivación gerencial y productividad de los colaboradores llegaron a establecer la relación porque la motivación del aumenta, disminuye o conserva el desempeño laboral. Lo que se corrobora con la teoría de las necesidades desde la perspectiva de McClelland (1961, citado por Sosa, 2018) considera que el ímpetu motivacional existe en función del deseo de superación, en el campo del trabajo los individuos motivados por el sentido de superación perennemente desean perfeccionar totalmente su ámbito, buscando desarrollar destrezas e innovar al dar soluciones a problemas.

Según el tercer objetivo específico determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el entorno laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, de la tabla 10, la correlación adquirida al emplear Rho de Spearman fue de 0,731, exhibe una correlación positiva alta entre motivación gerencial y cultura organizacional, en el mismo sentido, Tito y Acuña (2015) en el tema sobre efecto de productividad empresarial: Asunto el gerenciamiento de infraestructura en telefónica del Perú, propuesto para establecer como la motivación coopera a la productividad, llegando a concluir que uno de los puntos con más fuerza para hacer que la productividad sea eficiente, es la motivación que practica la gerencia que influye para mejorar el manejo del trabajador y conseguir las metas trazadas; la motivación externa (compensación material, dinero) como la motivación interna (agradecimiento y estimación a su desempeño en el trabajo) son primordiales agregándose la cultura organizacional como factor importante para la productividad.

En lo que respecta a la hipótesis general: la Calidad de vida en el trabajo correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021, es significativa al nivel 0,01 bilateral. Asimismo, el nivel de significancia bilateral adquirido fue de 0,000; en ese sentido, hay relación entre calidad en el trabajo y el desempeño laboral. Similar resultado obtuvo Virhuez (2017), en su investigación donde trató la relación de la calidad de vida y el desempeño laboral de los operarios de la compañía, obtuvo una significancia bilateral de 0,002.

También, en la primera hipótesis específica de esta investigación existe

relación entre la calidad de vida y las competencias laborales de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021, se obtuvo una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral. Adicionalmente, el nivel de significancia bilateral adquirido fue de 0,000. Resultado similar halló Tito y Acuña (2015) en su estudio sobre la calidad de vida con una significancia 0,000 entre la calidad de vida laboral y competencias laborales.

Respecto a la segunda hipótesis específica de esta investigación existe relación entre la calidad de vida laboral y la motivación de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021, se obtuvo una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral. Adicionalmente, el nivel de significancia bilateral adquirido fue de 0,000; vale decir. Similar correlación obtuvo Serrano (2016) en su tesis preciso la relación que existe entre los componentes que motivan el rendimiento gremial de los servidores la cual tiene como finalidad describir a los componentes de la motivación que afecten en la eficiencia gremial de los servidores, tiene cierta significatividad de 0,033, esto nos indica que la variable dependiente puede ser traducida en el nivel alto, con un p-valor de 0,012. Asimismo, en la tercera hipótesis específica de esta investigación existe relación entre la calidad de vida laboral y el entorno laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021, se obtuvo una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral. Adicionalmente, el nivel de significancia bilateral adquirido fue de 0,000; vale decir. Similar significancia halló Tito y Acuña (2015) quienes en su investigación tuvieron como objetivo establecer como la motivación coopera a la productividad con un nivel de significancia 0.000 entre el desempeño y la planificación.

En esta investigación se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, en forma similar Tito y Acuña (2016) y Serrano (2015) en sus investigaciones aplicaron cuestionarios. Por último, se realizó el análisis de confiabilidad con el uso del Alfa de Cronbach, obteniendo para la variable motivación gerencial una fiabilidad de 0.823 y para la variable niveles de productividad de 0.884. Similar resultado obtuvo Tito y Acuña (2016) quien empleó el Alfa de Cronbach para la variable motivación gerencial y obtuvo una fiabilidad de 0.953 y para la variable productividad laboral una fiabilidad de 0.945.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

En esta investigación respecto al objetivo general se determinó la relación entre la calidad de vida en el trabajo con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021, lo más relevante de esta determinación de la relación de la variables fue demostrar que una buena calidad de vida laboral produce un buen desempeño laboral de los colaboradores administrativos, se concluye que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación positiva entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, con una correlación positiva fuerte siendo el valor de Rho = 0,835, siendo el p = 0,000 ( $p < 0,05$ ).

### **Segunda:**

En esta investigación respecto al primer objetivo específico se determinó la relación entre la calidad de vida laboral y competencia laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021, lo más relevante de la relación entre las variables calidad de vida laboral y la dimensión

motivación se demostró de acuerdo a los valores obtenidos con una correlación positiva alta, siendo el valor de Rho = 0,758, siendo el  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

**Tercera:**

En esta investigación respecto al segundo objetivo específico se determinó la relación entre la calidad de vida laboral y la motivación de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021.

Se concluye que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación entre la variable calidad de vida laboral y la motivación, con una correlación positiva alta, siendo el valor de Rho = 0,741, siendo el  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

**Cuarta:**

En esta investigación respecto al tercer objetivo específico se determinó la relación que existe entre la entre la calidad de vida laboral y el entorno laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, se concluye que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación entre la variable calidad de vida laboral y la dimensión desempeño laboral, con una correlación positiva alta, siendo el valor de rho = 0,741, siendo el  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

## **VII. RECOMENDACIONES**

### **Primera:**

Respecto a la calidad de vida laboral y desempeño laboral, se recomienda al empleador informar y sensibilizar a todos los colaboradores respecto de las metas que debe alcanzar la empresa para cumplir con la productividad sin perjuicio del colaborador y buscando la identificación plena con la entidad empresarial para tener un buen desempeño laboral.

### **Segunda:**

En relación a la calidad de vida y la competencia laboral, es preciso que la Gerencia de atención a las capacitaciones constantes de los colaboradores para elevar el desarrollo de sus competencias laborales con la finalidad que el nivel de productividad sea óptimo en bien de la institución y de los colaboradores.

### **Tercera:**

En relación a la calidad de vida laboral y la motivación, se recomienda aprovechar al máximo la unidad del equipo de trabajo, para ello la Gerencia del Talento Humano debe desarrollar coaching empresarial, lo cual permitirá un exitoso desempeño laboral de los trabajadores, porque estarán motivados a logros

en la empresa.

**Cuarta:**

En relación a la calidad de vida laboral y el entorno laboral, se recomienda que la Gerencia de talento Humano desarrolle y utilice las estrategias para lograr un óptimo desempeño laboral. Esto involucra aspectos que engloban la ética, las creencias, los valores, la experiencia y la psicología del grupo de los colaboradores de la empresa, es decir se relacionan con su entorno.

## **REFERENCIAS**

- Barriga Flores, A. E., & Rendón Morán, A. M. (2016). Impacto de la remuneración percibida sobre la satisfacción laboral en las familias del nivel socioeconómico C del distrito de Arequipa (Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo).
- Becerra, B. (2020). Calidad de vida laboral y competencia profesional en enfermeras de áreas críticas, del hospital María Auxiliadora. Lima, 2020. Universidad Autónoma de Ica.
- Britto G., Castro L.& Sabogal G. (2020) Calidad de vida laboral y los factores de rotación en empresas In and Out. Universidad Cooperativa DE Colombia Facultad de Ciencias Sociales y humanas.
- Cárdenas, M. (2020) Motivación y calidad de vida laboral en la satisfacción laboral según personal sanitario en épocas de Covid-19, Lima-2020. (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo).
- Ccaulla Flores, L. M. (2018). La remuneración salarial y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 06 – Ate, 2018 (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo).

- Córdova Rodríguez, Y. (2016). Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Grupo El Comercio-Oficina Trujillo (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo)
- Cruz, O. (2017). Calidad de vida en el trabajo y el estrés de los trabajadores de la municipalidad de Huaura. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión -Huacho
- Chavarry, K. (2021) Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Chilete: 2019. Universidad Nacional de Trujillo.
- 
- Encomenderos Ruiz, Y. M. (2017). Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo del personal administrativo del hospital Victor Lazarte Echegaray-Essalud, distrito de Trujillo en el año 2015 (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo).
- Enríquez Loredó, P. (2014). Motivación y Desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México (Tesis de posgrado, Universidad de Morelos, México). Biblioteca UM. <http://dspace.biblioteca.um.edu.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.11972/99/TESIS>
- Fakhri, M., Nurnida, I., Winarno, A., Kurnia, B., & Suryana, D. (2020). Characteristics of Quality of Work Life on Employees at Consultant Company in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(11), 1105–1111. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO11.1105>
- García, C. (2015) Relación entre Calidad de Vida y Satisfacción Laboral en los empleados de la empresa seguros alianza S.A en Quito. Universidad Internacional SEK Facultad de Ciencias del trabajo y del comportamiento humano. (Ecuador)
- Gómez Vélez, M. A. (2010). Calidad de Vida Laboral en empleados temporales del Valle de Aburrá-Colombia (Revista Ciencias Estratégicas, Universidad Pontificia Bolivariana Colombia).

<https://www.redalyc.org/pdf/1513/151316944005.pdf>

- Granados, I. (2011). Calidad de vida laboral: historia, dimensiones y beneficios (Revista de Investigación en Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).  
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/2109/1827>
- Guim Bustos, P. E., & Rodriguez Bustos, A. J. (2018). La importancia de la satisfacción y clima laboral de las empresas (Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador).
- García Rubiano, M., & Forero Aponte, C. (2016). Calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá – Colombia. *Acta Colombiana De Psicología*, 19(1), 79–90. <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.1>
- Gutierrez Aguirre, D. E. (2016). Influencia del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en la calidad de vida laboral de los empleados de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones en el Gobierno Regional de la Libertad año – 2016 (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo). Repositorio Institucional UNITRU. [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9102/gutierrezaguirre\\_diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9102/gutierrezaguirre_diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Guzmán, V. (2020) Calidad de Vida Laboral y Productividad de los trabajadores en la asociación dignidad Perú sede Iquitos – 2020. Universidad Privada de la Selva Peruana. Facultad de Ciencias Empresariales Escuela Profesional de Administración
- Hernandez Junco, Varna y Sinchiquano Calapaqui, Dennys Yadira (2019). Estrategia para el desarrollo de la calidad de vida laboral y su relación con el desempeño laboral en los trabajadores de una empresa de servicios financieros. Pontificia Universidad Católica del Ecuador  
<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2018/clima-laboral-empresas.html>
- Huaman Rosales, Magaly Mirella (2018). Efectos de la sobrecarga de trabajo en el

- desempeño laboral del personal de enfermería. (tesis de la universidad Norbert Wiener) <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/2050>
- Hurtado Zamora, Patricia. (2017). Calidad de vida laboral y desempeño profesional de Enfermería que laboran en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales 2017. (Tesis de la universidad Cesar Vallejo)
- João Leitão, Dina Pereira, Ângela Gonçalves (2019). Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity. *Int J Environ Res Public Health*. Vol 16.
- López B., Castillo J., Muñoz M., Madrid S y Tornell I. Quality of Work-Life and Work Performance in physicians at the Mexican Institute of Social Security, in the State of Chiapas. *Rev. Fac. Med. Hum.* Abril 2021; 21(2):316-325. DOI 10.25176/RFMH.v21i2.3706
- López, Aragón, Muñoz, Madrid y Tornell.(2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Scielo. Rev. Fac. Med. Hum.* vol.21 no.2
- Machado, P. R. S.; Perito, B. Z.; Treptow, I. C. et al. (2018), "Quality of working life as a strategy for people management: the case of a graphic industry in Santa Catarina", *Sistemas & Gestão*, Vol. 13, No. 4, pp. 532- 540, available from: <http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/view/1451> (access day abbreviated month year).
- Matabanchoy S., Álvarez K. & Riobamba O. (2019) Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: Revisión del tema entre 2008-2018. *Universidad y Salud* vol.21 no.2. Pasto May/Aug. 2019 <https://doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Medina Cevalco, S. E. (2017). Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017 (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo).
- Mendoza, A. (2018). Trabajo Atípico Y Calidad De Vida De Los Obreros Del Sector Minero De Pataz, Año 2018. (Tesis Universidad César Vallejo)
- 
- Montero Vizcaíno, Yoalmis Yaquelin , Vizcaíno Alonso, María del Carmen y Montero Vizcaíno, Yuleimis.(2020) Factores involucrados en

la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. Scielo. Rev. Cub. Med. Mil vol.49 no.2 Ciudad de la Habana abr.-jun. 2020 Epub 01-Jun- 2020

- Navarro J. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. (Tesis de doctorado de la Universidad de Sevilla)
- Peña, H (2017) Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo. DOI: <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Quezada, M y Torres, T (2017) Labor motivation and productivity social representations of health care professionals from La Piedad, Michoacán, México. Revista Salud. bosque 7(1) 29-41. DOI: <http://dx.doi.org/10.18270/rsb.v7i1.2093>
- Quinto Minda, Sandra Pamela (2018). Calidad de Vida y su incidencia en el desempeño Laboral. Universidad estatal de Milagro-Ecuador. <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/4356>
- Quispe Vargas, E. (2015). Clima Organizacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015 (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas). Repositorio Institucional UNAJMA. <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/230/20-2015-EPAE- Quispe>
- Quispe Zapana, Y. S. (2018). Calidad de vida laboral y estilos de vida del personal de salud del Instituto Nacional de Ciencias Neurológicas (Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo).
- Rabanal Luján, M. L. (2015). Factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo de los colaboradores de la Empresa de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado de La Libertad Sociedad Anónima (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo).
- Rashed Ghazi Al-Howil Al-Otaibi (2020). The Impact of Work-Life Quality on Staff

Performance at Dawadami Public Hospital, Saudi Arabia. Journal of Human Resource and Sustainability Studies. Vol.8 No.2, DOI: [10.4236/jhrss.2020.82007](https://doi.org/10.4236/jhrss.2020.82007)

Reyes Robles, P. J. (2017). Satisfacción con la vida y calidad de vida laboral en docentes de instituciones educativas estatales de Lima Metropolitana. (Revista de Investigación en Psicología, Universidad Nacional Mayor de San Marcos).

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/13527/12186>

Ríos Depaz, R. A. (2018). Calidad de Vida Laboral y Compromiso Organizacional de los Trabajadores de la Empresa Inversiones Mineras Los angeles; Carhuaz, Ancash, 2016 (Tesis de pregrado, Universidad Privada San Martín de Porres). Repositorio Institucional USMP.

[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios\\_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/3469/rios_dtc.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez B. (2016) Condiciones de trabajo, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en Educación y Sanidad. Universidad Miguel Hernández de Elche (Tesis Doctoral)

Rodríguez L. (2017) Calidad de vida laboral y su relación con el compromiso organizacional de los trabajadores de la constructora Perú Obras SRL del Distrito de Trujillo, 2017. Universidad Cesar Vallejo.

---

Rusu, Raluca (2016). The influence of Quality of Life on Work Performance. International conference knowlwege-Based organization. Vol 22. DOI:[10.1515/kbo-2016-0084](https://doi.org/10.1515/kbo-2016-0084)

Salas Perea, R. S., Díaz Hernández, L., & Pérez Hoz, G. (2012). Las competencias y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud (Revista Cubana de Educación Médica Superior, Escuela Nacional de Salud Pública, La Habana, Cuba). <https://www.medigraphic.com/pdfs/educacion/cem-2012/cem124m.pdf>

Santiago Abregú, Sonia (2015) "Calidad de vida laboral de las enfermeras del primer nivel de atención de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad en el 2015". Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América Facultad de Medicina

- Suganthi G. y PUSHPALATHA C. (2021). Quality Of Work Life And Organizational Performance: Workers' Feelings Of Job Security, Or Not, To The Organization's Productivity. Vol. 14 No. 1. International. Journal of futures Generation Communication and networking. Vol. 14 N°1
- Surender Kumar Gupta y Meenakshi Chanana (2016). Quality of work life and Its Impact on Job Performance. A study of S.B.I. & HDFC Banking Professionals. Vol. 3. DOI:[10.21744/irjmis.v3i5.12](https://doi.org/10.21744/irjmis.v3i5.12)

Toscano-del Cairo, C.A., Vesga-Rodríguez, J.J. & Avendaño-Prieto, B.L. (2020). Quality of life at work and its relationship with engagement. Acta Colombiana de Psicología, 23(1), 138-146. doi: <http://www.doi.org/10.14718/ACP.2020.23.1.7>

Travezaño (2020). Calidad de vida laboral y desempeño laboral del personal de enfermería del centro médico municipal de Jesús maría-cuarto trimestre 2020"

Vaca, M (2017) Labor motivation in the public servants of Ecuador. INNOVA Research Journal2 (7) 101-108  
<https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/235/324>

Vásquez Jara, L. I. (2015). Relaciones Interpersonales y Desempeño Laboral en los trabajadores del Centro de Salud Morales, 2015 (Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo).



## **ANEXOS**

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicador	Instrumentos de recolección de datos
<p><b>Variable independiente:</b></p> <p>Calidad de vida en el trabajo</p>	<p>Chiavenato (2004, citado en Gómez, 2010). La calidad de vida laboral incluye múltiples factores como satisfacción con el trabajo ejecutado, las posibilidades de tener un futuro en la organización, el reconocimiento en los resultados alcanzados, el saldo percibido y los beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar.</p>	Ambiente físico	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruido</li> <li>- Temperatura</li> <li>- Iluminación</li> <li>- Equipos</li> </ul>	Instrumento: Cuestionario
		Relaciones interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación efectiva</li> <li>- Empatía</li> <li>- Asertividad</li> </ul>	
		Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de sueldos</li> <li>- Nivel de prestaciones</li> <li>- Recompensas e incentivos</li> </ul>	
	Chiavenato, 2009 citado en Medina Cevalco, 2017.	Competencias laborales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento del puesto</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Actitud</li> </ul>	

<b>Variabl e dependi ente:</b>  Desempe ño laboral	define al desempeño laboral como el comportamiento evaluado en comparación con los objetivos organizacionales fijados, es un indicador del avance estratégico respecto a objetivos deseados.	Motivación	- Necesidades individuales - Reconocimien tos - Aprendizaje	Instrument o: Cuestionari o
		Entorno	- Condiciones físicas - Condiciones socioeconómi cas - Políticas y normas	

Anexo 1: Matriz de consistencia

Elaboración: Propia

Anexo 2: Operacionalización de las variables.

Variables	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Instrumentos de recolección de datos
<p><b>Variable 1</b></p> <p>Calidad de vida en el trabajo</p>	<p>(Chiavenato, 2004, citado en Gómez, 2010). La calidad de vida laboral incluye múltiples factores como satisfacción con el trabajo ejecutado, las posibilidades de tener un futuro en la organización, el reconocimiento en los resultados alcanzados, el saldo percibido y los beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar.</p>	<p>Ambiente físico</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruido</li> <li>- Temperatura</li> <li>- Iluminación</li> <li>- Equipos</li> </ul>	<p>Instrumento: Cuestionario</p>
		<p>Relaciones interpersonales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicación efectiva</li> <li>- Empatía</li> <li>- Asertividad</li> </ul>	
		<p>Remuneración</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nivel de sueldos</li> <li>- Nivel de prestaciones</li> <li>- Recompensas e incentivos</li> </ul>	
		<p>Competencias laborales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento del puesto</li> <li>- Habilidades</li> <li>- Actitud</li> </ul>	

<b>Variable 2</b>  Desempeño laboral	(Chiavenato, 2009 citado en Medina Cevalco, 2017) define al desempeño laboral como el comportamiento evaluado en comparación con los objetivos organizacionales fijados, es un indicador del avance estratégico respecto a objetivos deseados.	Motivación	- Necesidades individuales - Reconocimientos - Aprendizaje	Instrumento: Cuestionario
		Entorno	- Condiciones físicas - Condiciones socioeconómicas - Políticas y normas	



# UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

## PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS (MBA)

### ENCUESTA

Estimado(a), la presente encuesta es anónima para consultar acerca del teletrabajo, se solicita responder con veracidad.

Objetivo: Relacionar Calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores

EMPRESA: Municipalidad distrital de San Martín de Porres: 2021

NOMBRE:

FECHA

	<b>Variable 1: Calidad de vida en el trabajo</b>	<b>Muy disconforme</b>	<b>Disconforme</b>	<b>No sé, mejor no opino</b>	<b>Conforme</b>	<b>Muy conforme</b>	<b>Indicadores</b>
<b>N</b>	<b>Dimensión: Ambiente Físico</b>						
1	Las instalaciones administrativas de la Municipalidad de S.M.P tienen un control de ruido						Ruido
2	Las instalaciones administrativas tienes instrumentos moderadores de temperatura.						Temperatura
3	Existe adecuada iluminación en las instalaciones administrativas de la municipalidad SMP						Iluminación
4	Considera que en las instalaciones administrativas de la Municipalidad Distrital de S.M.P existen equipos adecuados para trabajar.						Equipos
5	Considera que las instalaciones administrativas de la Municipalidad Distrital de S.M.P son seguras ante algún eventual sismo.						Estructura
	<b>Dimensión: Relaciones interpersonales</b>						
6	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital de S.M.P mantiene una comunicación						Efectiva

	adecuada.						
7	El trato del equipo de colaboradores de la Municipalidad Distrital de S.M.P es empático.						Empatía
8	Considera que el personal de la Municipalidad Distrital de S.M.P se preocupa por mejorar sus relaciones interpersonales con sus colegas o jefes.						Asertividad
9	El clima laboral desarrollado por los colaboradores de la municipalidad es asertivo						Asertividad
10	Considera que en las oficinas administrativas de la Municipalidad Distrital de S.M.P puede expresarse libremente sin miedo a ser criticado.						C.- Efectiva
	<b>Dimensión: Remuneración</b>						
11	Las remuneraciones que reciben los colaboradores están de acuerdo con sus perfiles.						Niveles de sueldo
12	Considera que el personal de la municipalidad recibe adecuada prestación y beneficio laboral.						Niveles de Prestaciones.
13	Los colaboradores de la municipalidad reciben incentivos justos por su trabajo.						
14	Considera que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de S.M.P recibe recompensas no económicas o reconocimientos por su trabajo						Recompensas e incentivos
15	Considera que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital recibe el pago de sus honorarios a tiempo en función de la meritocracia.						Niveles de sueldo.
	<b>Variable 2: Desempeño Laboral</b>						
	<b>Dimensión: Competencias laborales</b>						
16	Considera que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital conoce las funciones y tareas de su puesto.						Conocimiento del puesto.
17	Considera que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital cuenta con las habilidades necesarias para su correcto desenvolvimiento.						Habilidades
18	Considera que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital cuenta con las actitudes adecuadas al momento de trabajar.						Actitudes

19	Considera que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital cuenta con las aptitudes adecuadas al momento de trabajar.						Aptitudes.
20	Considera que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital es competitivo en su entorno laboral.						Habilidades
	<b>Dimensión: Motivación</b>						
21	Considera que las necesidades laborales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital son atendidas por su respectiva gerencia.						Necesidades Individuales.
22	Considera que los jefes inmediatos del área administrativa de la Municipalidad Distrital reconocen el buen trabajo de los trabajadores.						Reconocimientos
23	Considera el personal administrativo de la Municipalidad Distrital se encuentra motivado para realizar su trabajo.						Aprendizaje
24	Considera que el personal tiene adecuado administrativo tiene adecuado conocimiento para el desenvolvimiento en su trabajo.						Aprendizaje.
25	El personal administrativo de la Municipalidad Distrital cuenta con adecuada atención por parte del gerente municipal en sus necesidades personales.						Necesidades Individuales.
	<b>Dimensión: Entorno</b>						
26	Considera que en las oficinas administrativas de la Municipalidad Distrital se realiza un adecuado mantenimiento a los ambientes.						Condiciones Físicas.
27	Considera que las oficinas administrativas de la Municipalidad Distrital siempre se encuentran en buen estado.						Condiciones Socio Económicas.
28	Considera que las oficinas administrativas de la Municipalidad Distrital cuentan con una señalización adecuada en caso de siniestros.						Políticas y normas.



Anexo 4

Base de datos

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14
Persona 1	4	4	3	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5
Persona 2	4	4	3	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	5
Persona 3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
Persona 4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4
Persona 5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3
Persona 6	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	2
Persona 7	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4
Persona 8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3
Persona 9	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
Persona 10	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	3	4	5
Persona 11	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
Persona 12	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4
Persona 13	5	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4
Persona 14	3	4	1	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3
Persona 15	4	3	1	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3
Persona 16	3	4	1	1	3	4	3	3	2	5	3	3	2	3
Persona 17	3	3	1	4	3	1	3	3	4	5	3	4	2	2
Persona 18	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5
Persona 19	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4
Persona 20	3	4	2	5	3	3	4	5	3	5	4	4	3	3
Persona 21	3	4	2	5	3	3	4	5	3	5	4	4	3	3
Persona 22	4	3	2	4	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3
Persona 23	3	4	1	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3
Persona 24	3	3	1	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3
Persona 25	4	3	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3
Persona 26	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
Persona 27	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5
Persona 28	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
Persona 29	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3
Persona 30	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2
Persona 31	4	4	3	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5
Persona 32	4	4	3	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	5
Persona 33	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
Persona 34	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4
Persona 35	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3
Persona 36	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	2
Persona 37	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4
Persona 38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3
Persona 39	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5
Persona 40	4	4	5	5	5	4	3	5	3	5	5	3	4	5
Persona 41	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
Persona 42	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4

Persona 43	5	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4
Persona 44	3	4	1	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3
Persona 45	4	3	1	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3
Persona 46	3	4	1	1	3	4	3	3	2	5	3	3	2	3
Persona 47	3	3	1	4	3	1	3	3	4	5	3	4	2	2
Persona 48	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5
Persona 49	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4
Persona 50	3	4	2	5	3	3	4	5	3	5	4	4	3	3
Persona 51	3	4	2	5	3	3	4	5	3	5	4	4	3	3
Persona 52	4	3	2	4	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3
Persona 53	3	4	1	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3
Persona 54	3	3	1	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3
Persona 55	4	3	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3
Persona 56	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5
Persona 57	4	3	3	4	5	5	4	3	4	5	4	3	5	4
Persona 58	3	4	2	5	3	3	4	5	3	5	4	4	3	3
Persona 59	3	4	2	5	3	3	4	5	3	5	4	4	3	3
Persona 60	4	3	2	4	5	3	3	4	3	4	3	3	5	3
Persona 61	3	4	1	3	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3
Persona 62	3	3	1	3	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3
Persona 63	4	3	2	2	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3
Persona 64	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
Persona 65	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5
Persona 66	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
Persona 67	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3
Persona 68	4	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2
Persona 69	4	4	3	4	4	5	4	4	2	5	4	4	4	5
Persona 70	4	4	3	4	5	4	4	4	2	5	4	4	5	5
Persona 71	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4
Persona 72	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	3	4	4
Persona 73	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
Persona 74	2	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4
Persona 75	5	4	3	5	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4
Persona 76	3	4	1	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	3
Persona 77	4	3	1	4	5	3	3	4	4	5	4	4	4	3
Persona 78	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3
Persona 79	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5
Persona 80	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5

Variable 2: Desempeño Laboral

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13
Persona 1	2	3	1	1	2	4	4	4	3	4	5	3	2
Persona 2	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	5	4	3
Persona 3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Persona 4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
Persona 5	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3
Persona 6	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	5	4
Persona 7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
Persona 8	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5
Persona 9	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5
Persona 10	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
Persona 11	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 12	3	4	2	2	3	4	3	4	5	5	5	4	5
Persona 13	4	4	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5
Persona 14	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
Persona 15	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Persona 16	2	2	1	5	3	1	1	1	2	3	3	3	1
Persona 17	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
Persona 18	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4
Persona 19	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4
Persona 20	1	2	2	4	2	3	1	4	2	2	1	3	2
Persona 21	1	2	2	3	2	3	1	3	2	2	1	3	2
Persona 22	2	3	4	5	3	3	5	3	5	5	5	4	3

Persona 23	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3
Persona 24	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3
Persona 25	2	3	1	4	5	4	3	4	2	2	4	2	2
Persona 26	1	1	1	1	1	3	3	5	2	5	5	1	1
Persona 27	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
Persona 28	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
Persona 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Persona 30	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5
Persona 31	2	3	1	1	2	4	4	4	3	4	5	3	2
Persona 32	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	5	4	3
Persona 33	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Persona 34	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
Persona 35	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3
Persona 36	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	5	4
Persona 37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
Persona 38	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5
Persona 39	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5
Persona 40	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
Persona 41	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 42	3	4	2	2	3	4	3	4	5	5	5	4	5
Persona 43	4	4	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5
Persona 44	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
Persona 45	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Persona 46	2	2	1	5	3	1	1	1	2	3	3	3	1
Persona 47	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
Persona 48	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4

Persona 49	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4
Persona 50	1	2	2	4	2	3	1	4	2	2	1	3	2
Persona 51	1	2	2	3	2	3	1	3	2	2	1	3	2
Persona 52	2	3	4	5	3	3	5	3	5	5	5	4	3
Persona 53	4	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	3
Persona 54	4	3	3	4	4	3	3	4	3	5	3	4	3
Persona 55	2	3	1	4	5	4	3	4	2	2	4	2	2
Persona 56	2	3	1	1	2	4	4	4	3	4	5	3	2
Persona 57	2	2	2	1	2	4	4	4	3	4	5	4	3
Persona 58	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4
Persona 59	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
Persona 60	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	3
Persona 61	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	5	4
Persona 62	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5
Persona 63	3	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5
Persona 64	4	3	4	3	4	5	5	4	4	5	4	5	5
Persona 65	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5
Persona 66	2	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
Persona 67	3	4	2	2	3	4	3	4	5	5	5	4	5
Persona 68	4	4	3	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5
Persona 69	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3
Persona 70	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
Persona 71	2	2	1	5	3	1	1	1	2	3	3	3	1
Persona 72	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3
Persona 73	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	2	3	4
Persona 74	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	3	3	4

Persona 75	1	2	2	4	2	3	1	4	2	2	1	3	2
Persona 76	1	1	1	1	1	3	3	5	2	5	5	1	1
Persona 77	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
Persona 78	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
Persona 79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Persona 80	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>				Relevancia <sup>2</sup>				Claridad <sup>3</sup>				Sugerencias
		MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	MD	D	A	MA	
	<b>Variable 1: Calidad de vida en el trabajo</b>													
	<b>DIMENSIÓN 1: Ambiente físico</b>													
1	Las instalaciones administrativas de la Municipalidad de S.M.P tienen un control de ruido			X				X				X		
2	Las instalaciones administrativas tienen instrumentos moderadores de temperatura.			X				X				X		
3	Existe adecuada iluminación en las instalaciones administrativas de la municipalidad SMP			X				X				X		
4	Considera que en las instalaciones administrativas de la Municipalidad Distrital de S.M.P existen equipos adecuados para trabajar.			X				X				X		
5	Considera que las instalaciones administrativas de la Municipalidad Distrital de S.M.P son seguras ante algún eventual sismo.			X				X				X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales</b>													
6	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital de S.M. P mantiene una comunicación adecuada			X				X				X		
7	El trato del equipo de colaboradores de la Municipalidad Distrital de S.M.P es empático.			X				X				X		
8	Considera que el personal de la Municipalidad Distrital de S.M.P se preocupa por mejorar sus relaciones interpersonales con sus colegas o jefes.			X				X				X		
9	El clima laboral desarrollado por los colaboradores de la municipalidad es asertivo.			X				X				X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Remuneración</b>													
10	Las remuneraciones que reciben los colaboradores están de acuerdo con sus perfiles			X				X				X		
11	Considera que el personal de la municipalidad recibe adecuada prestación y beneficio laboral.			X				X				X		

12	Los colaboradores de la municipalidad reciben incentivos justos por su trabajo			X				X			X	
13	Considera que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de S.M.P recibe recompensas no económicas o reconocimientos por su trabajo			X				X			X	
14	En el teletrabajo los colaboradores priorizan las tareas por la importancia que tienen.			X				X			X	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Alejandro Ramírez Ríos.**

**DNI: 07191553**

**Especialidad del validador:**

**Lima 04 de diciembre de 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>							





1	Las instalaciones administrativas de la Municipalidad de S.M.P tienen un control de ruido			x				x				x	
2	Las instalaciones administrativas tienen instrumentos moderadores de temperatura.			x				x				x	
3	Existe adecuada iluminación en las instalaciones administrativas de la municipalidad SMP			x				x				x	
4	Considera que en las instalaciones administrativas de la Municipalidad Distrital de S.M.P existen equipos adecuados para trabajar.			x				x				x	
5	Considera que las instalaciones administrativas de la Municipalidad Distrital de S.M.P son seguras ante algún eventual sismo.			x				x				x	
<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones interpersonales</b>													
6	Los colaboradores de la Municipalidad Distrital de S.M. P mantiene una comunicación adecuada			x				x				x	
7	El trato del equipo de colaboradores de la Municipalidad Distrital de S.M.P es empático.			x				x				x	
8	Considera que el personal de la Municipalidad Distrital de S.M.P se preocupa por mejorar sus relaciones interpersonales con sus colegas o jefes.			x				x				x	
9	El clima laboral desarrollado por los colaboradores de la municipalidad es asertivo.			x				x				x	
<b>DIMENSIÓN 3: Remuneración</b>													
10	Las remuneraciones que reciben los colaboradores están de acuerdo con sus perfiles			x				x				x	
11	Considera que el personal de la municipalidad recibe adecuada prestación y beneficio laboral.			x				x				x	
12	Los colaboradores de la municipalidad reciben incentivos justos por su trabajo			x				x				x	
13	Considera que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de S.M.P recibe recompensas no económicas o reconocimientos por su trabajo			x				x				x	

14	En el teletrabajo los colaboradores priorizan las tareas por la importancia que tienen.			X			X			X	
----	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Robladillo Bravo Liz Maribel.**

**DNI: 09217078**

**Especialidad del validador: Metodóloga**

**Lima 04 de diciembre de 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>Variable 2: Desempeño laboral</b>							
	<b>DIMENSIÓN 1: Competencias laborales</b>							
1	Considera que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital conoce las funciones y tareas de su puesto.	X			X		X	

2	Considera que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital cuenta con las habilidades necesarias para su correcto desenvolvimiento			X				X				X	
3	Considera que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital cuenta con las actitudes adecuadas al momento de trabajar.			X				X				X	
4	Considera que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital cuenta con las aptitudes adecuadas al momento de trabajar			X				X				X	
5	Considera que el personal administrativo de la Municipalidad Distrital es competitivo en su entorno laboral.			X				X				X	
<b>DIMENSIÓN 2: Motivación</b>													
7	Considera que las necesidades laborales del personal administrativo de la Municipalidad Distrital son atendidas por su respectiva gerencia			X				X				X	
8	Considera que los jefes inmediatos del área administrativa de la Municipalidad Distrital reconocen el buen trabajo de los trabajadores			X				X				X	
9	. Considera el personal administrativo de la Municipalidad Distrital se encuentra motivado para realizar su trabajo			X				X				X	
10	Considera que el personal tiene adecuado administrativo tiene adecuado conocimiento para el desenvolvimiento en su trabajo			X				X				X	
11	El personal administrativo de la Municipalidad Distrital cuenta con adecuada atención por parte del gerente municipal en sus necesidades personales.												
<b>DIMENSIÓN 3: Entorno</b>													
11	Considera que en las oficinas administrativas de la Municipalidad Distrital se realiza un adecuado mantenimiento a los ambientes			X				X				X	
12	Considera que las oficinas administrativas de la Municipalidad Distrital siempre se encuentran en buen estado			X				X				X	

13	Considera que las oficinas administrativas de la Municipalidad Distrital cuentan con una señalización adecuada en caso de siniestros.			X			X			X		
----	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**      **Aplicable [ X ]**      **Aplicable después de corregir [ ]**      **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador. Dra. Robladillo Bravo Liz Maribel.**

**DNI: 09217078**

**Especialidad del validador:**

**Lima 04 de diciembre de 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** 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.**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE  
NEGOCIOS

**Calidad de vida en el trabajo y desempeño  
laboral de los trabajadores administrativos de  
la municipalidad distrital de San Martín de  
Porres 2021**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN  
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

**AUTOR**

Alvarez Peña Roberto César (ORCID: 0000-0003-3218-4740)

**ASESOR:**

Mg. Liz Maribel Robladillo Bravo (ORCID:0000-0002-8613-1882)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Gerencia administrativa

LIMA – PERÚ

2022



## I. INTRODUCCION

Actualmente la calidad de vida en la labor toma un rol fundamental debido a las exigencias del mundo moderno y competitivo; ya han pasado los tiempos en que solo importaban las utilidades, logros, ventas, etc. sin tomar en cuenta que los resultados organizacionales se deben a muchos factores, uno de estos está relacionado de manera directa con la calidad de vida en el trabajo diario de los empleados. En los últimos años los índices de insatisfacción laboral en los miembros de la organización, son elevados, lo mismo que afecta la realización de metas y objetivos de la organización; es así que las organizaciones optan por implementar estrategias que ayuden a generar un adecuado clima organizacional para que de esta manera el personal desenvuelva sus capacidades de manera más eficiente.

La calidad de vida laboral (CVL) o llamada también calidad de vida en el trabajo (CVT) es fundamentada por la apreciación tenida por los trabajadores de la entidad acerca del nivel de complacencia o no complacencia en el entorno que laboran; por lo cual, una evaluación del nivel de bienestar y desarrollo crean en el bien humano, la misma que cuando es negativa, impacta en el rendimiento de empleados del organismo (Barriga Flores & Rendón Morán, 2016).

El Municipio Distrital de San Martín de Porres (SMP) está buscando mejorar la CVL de sus trabajadores, pero sobre todo en mejorar el desempeño laboral para el logro de objetivos. Si un trabajador está contento con la excelente calidad de vida en el trabajo será muy fácil desempeñarse en sus funciones, en el buscar la mejora de la CVL se pretende concordar beneficios, objetivos y metas del organismo, con las peticiones y esperanzas de los empleados, los cuales poseen sus intereses personales tal cual el ser capacitados, permanencia laboral, retribución adecuada, disfrutar de un adecuado ambiente físico y relaciones interpersonales armoniosas. Es notoria la relevancia que tiene la CVL en un organismo estatal, cuyo fin es satisfacer los requerimientos de los pobladores. Por esta razón se investiga en el Municipio Distrital de SMP el discernimiento que tienen los trabajadores sobre la CVL y la relación de esta con su desempeño laboral.

Por lo tanto, tenemos una Justificación teórica, esta investigación realiza un sumario de las indagaciones existentes referente a la CVL y el desempeño laboral, la misma que ha sido organizada de una manera sistemática con el propósito de realizar un aporte al conocimiento existente sobre estas dos variables, asimismo contribuirá a establecer soluciones para resolver el problema de estudio. Igualmente contamos con una Justificación práctica, Esta investigación nos permite estudiar la CVL que tienen los empleados en el Municipio Distrital de SMP y cómo se correlaciona con el desempeño laboral de los empleados, lo cual accederá a obtener una comprensión más amplia de la realidad para tomar decisiones correctivas que favorezcan una mejoría en la eficiencia de la entidad, asimismo mejorar los vínculos interpersonales entre los componentes de la municipalidad y brindar un mejor servicio al usuario.

También, tenemos una Justificación social, la presente investigación colaboró a que el Municipio Distrital de SMP cuente con trabajadores capacitados para brindar una eficiente atención al usuario, también para resolver problemas que puedan suscitarse dentro del espacio laboral, con el fin de conseguir las metas y objetivos institucionales. De otra parte, en la justificación metodológica, servirá de modelo y antecedente para aquellas personas o empresas que decidan hacer una investigación similar de la CVL y el desempeño laboral.

Es así que se plantea el problema general: ¿Cómo se relaciona la CVT con el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Municipio Distrital de SMP, 2021? Teniendo la misma idea se formulan los siguientes problemas específicos: PE1. ¿Cómo se relaciona la CVT con el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Municipio Distrital de SMP, 2021? PE2. ¿Cómo se relaciona la calidad de vida en el trabajo con la motivación de los trabajadores del sector administrativo del Municipio Distrital de SMP, 2021? PE3. ¿Cómo se relaciona la CVT con el entorno de los empleados del área administrativa del Municipio Distrital de SMP, 2021?

Del mismo modo, formulamos el objetivo general: Determinar la correlación que existe entre la CVT y el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Municipio Distrital de SMP 2021. Igualmente se formulan los siguientes objetivos específicos: PE1. Determinar la relación de la CVT con

el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Municipio Distrital de SMP, 2021. PE2. Determinar la relación de la CVT con la motivación de los empleados del área administrativa del Municipio Distrital de SMP, 2021. PE3. Determinar la CVT con el entorno de los empleados del área administrativa del Municipio Distrital de SMP, 2021.

Asimismo, se formula la hipótesis general: La Calidad de vida en el trabajo correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los empleados del área administrativa del Municipio Distrital de SMP. Del cual derivamos las hipótesis específicas: HE1. La calidad de vida en el trabajo correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los empleados del sector administrativo del Municipio Distrital de SMP, 2021. HE2. La calidad de vida en el trabajo correlaciona positivamente con la motivación de los empleados del área administrativa del Municipio Distrital de SMP, 2021. HE3. La calidad de vida en el trabajo correlaciona positivamente con el entorno de los empleados del área administrativa del Municipio Distrital de SMP, 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

De la revisión de la literatura, presentamos a los antecedentes nacionales: Travezaño (2020). En su indagación planteó la meta de establecer la correlación entre CVL y el Desempeño Laboral del plantel de enfermeros del Centro Médico Municipal de Jesús María-cuarto trimestre 2020. Su análisis fue de tipología básica, de enfoque cuantitativo, nivel correlacional y de diseño no experimental, de corte transversal. Su población fue de treinta y cinco profesionales de enfermería entre licenciados y técnicos, trabajadores del CMM de Jesús María, también considerados como muestra. La técnica de colección de información, fue la encuesta y el instrumento el cuestionario, cuyo contenido fueron treinta y tres preguntas, valuado por medio de juicio de peritos el grado de confianza se calculó por el coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.861. Concluida la recolección de información, se codificó, procesó y analizó estadísticamente, logrando las siguientes consecuencias CVL y Desempeño Laboral medio, y en las dimensiones exceso de trabajo medio, ayuda de directivos medio, motivación interna alta, habilidades cognitivas bajo y un trato medio. Su conclusión fue que

coexiste relación importante entre ambas variables de investigación, existiendo una correlación positiva media al .589 y un p valor de 0.00.

Ríos (2018), en su estudio titulado de CVL y compromiso organizacional de los empleados de la compañía Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016, plantea como meta establecer la correlación que hay frente a la CVL y el compromiso organizacional de los empleados de la compañía I. M. Los Ángeles; tomando una muestra censal integrada de veinticuatro empleados de la compañía; seguidamente usó su encuesta, luego empleó al mismo grupo muestral 2 test: el test de CVP 35 y el test de Meyer & Allen. Luego de procesar los datos con el software SPSS, concluye determinando la coexistencia de relación positiva y significativa entre la CVL y el compromiso organizacional, con un chi cuadrado de 21.867 y una confiabilidad de 95%; también, se establece que hay relación positiva sobre exceso de trabajo y compromiso organizacional, además se estableció correlación positiva que hay frente a motivación intrínseca y compromiso organizacional y, en conclusión, se estableció la correlación positiva del apoyo directivo y el compromiso organizacional.

Huamán (2018). Durante su investigación sistematiza lo obvio de las consecuencias del exceso de labor en el desempeño del trabajo del plantel de enfermeros. Revisó sistemáticamente y en retrospectiva con tipología cuantitativa, usando el sistema de evaluación Grade para identificar el nivel de evidencia, que se halló en la información virtual. Considerando 10 artículos revisados bibliográficamente, con análisis representativos, análisis cualitativos y el de revisar la literatura. De acuerdo a las consecuencias obtenidas de este revisar sistemáticamente efectuada en su investigación procedentes de varias naciones sudamericanas. De los testimonios encontrados, el 100% indican que el exceso de labor afecta de manera negativa el desempeño laboral del plantel de Enfermería. Llega a concluir que las consecuencias de la sobrecarga de trabajo inciden en el desempeño laboral del grupo del plantel de enfermeros, disminuye la productividad, mengua el rendimiento, sobrelleva a graves dificultades en la salud física y mental, igualmente perjudican la eficiencia y la CVL, reduciendo el desempeño laboral.

Hurtado (2017), en su investigación plantea determinar correlación entre CVL y el desempeño de trabajo del plantel de enfermeros que trabajan en sectores críticos del nosocomio Sergio Bernales 2017. La tipología de indagación básica, descriptiva, diseño no experimental transaccional y correlacional. Su grupo muestral estuvo constituido por noventa licenciados de enfermería que trabajan en el referido nosocomio para el análisis se usó dos instrumentos CVL-HP hacia valorar la CVL y para evaluar el desempeño laboral fue utilizada una ficha de valoración que se redactó y validó en el Hospital San José de Callao. Para procesar y analizar la información usaron la estadística descriptiva y la prueba de correlación de Rho Spearman a un nivel de significancia de 0,05. Las consecuencias encontradas muestran un 83 % de entrevistados señalando un grado de calidad de vida Malo, por otro lado, el 17% señaló un nivel de CVL "Regular" en la que coexiste una correlación significativa entre la CVL y el desempeño profesional (valor=0.00 >0.05), coexistió una correlación vigorosamente significativa concerniente a la dimensión personal, situaciones y ámbito, orden y bienestar alcanzado mediante el trabajo y la variable de desempeño laboral.

Santiago (2015), señala que su estudio sobre CVL del plantel de enfermeros de los Centros de Salud de la Red Asistencial Lima Ciudad - 2015", es justificado debido a que no se conoce mucho respecto a la CVT, del plantel de enfermeros que trabajan en el primer nivel de atención. La meta era determinar la CVT del plantel de enfermeros de los centros de atención mencionados. La metodología, es un examen cuantitativo de diseño no experimental, estrictamente descriptivo y corte transversal, la población considerada fue de 117 enfermeros del plantel mencionado. Utilizó la herramienta CVTGOHISALO validado en Perú con confiabilidad Alpha de Crombach de 0,9. Se procesó los datos estadísticamente, y se usó una tabla con valores T de McCall, donde la puntuación  $T < 40$  señala vulnerable al peligro de inestabilidad en la CVT y como consecuencias se hallan porcentajes de no satisfacción en diversas dimensiones.

Asimismo, presentamos a los antecedentes internacionales: López, Aragón, Muñoz, Madrid y Tornell (2021). Señalan en su artículo que conservar una CVL aporta como beneficio una mayor productividad. Por eso planearon averiguar si la CVL puede predecir el grado de desempeño laboral auto percibido por los médicos que laboraban en el IMSSB del estado de Chiapas, México. Por lo que realizaron una investigación con un enfoque cuantitativo, transversal y predictivo cuya población fue considerada de los 445 médicos donde la tipología del muestreo fue no probabilística, el grupo muestral estuvo conformada por 169 médicos que representaban el 37,97% de su población. Se halló que la variable CVL influye linealmente y significativamente en el desempeño laboral y que también es un predictor significativo del desempeño laboral de manera trascendente. Según la determinación de los médicos a mejorar su CVL incidirá en su desempeño laboral.

Sierra, Castro y Sabogal (2020). Manifiestan que el término calidad de vida laboral se usa con frecuencia en las compañías, no obstante, tiene diversas formas de interpretar y en pocas veces se aplica a la misma, por lo que los investigadores hicieron este estudio mediante el revisar sistemáticamente toda la información bibliográfica, averiguando una definición general acerca de la CVL e instituyendo elementos que inciden sobre ella originando gran rotación laboral. Las consecuencias de la indagación es que se identificó a los elementos preponderantes de la rotación de los trabajadores son: la remuneración monetaria, asimismo, el ambiente laboral y los contextos de labor que causan la rotación de los trabajadores en las empresas. Este trabajo de indagación de revisar sistemáticamente la literatura y basada en referentes teóricos y bibliográficos documentados permite a los estudiosos aproximarse a la verdad de la CVL.

Quinto (2018) manifiesta que ciertos autores dicen que la CVL de un individuo va a incidir de modo directo en el desempeño de trabajo de los empleados porque gozan del buen trato con sus pares y jefes también tienen un ambiente placentero y favorable para desempeñarse adecuadamente en sus trabajos señalan también a la gran causa de la baja calidad de vida es por enfermedades adquiridas tal como la falta de sueño, depresión, amnesia

y diabetes a causa de la tensión en el trabajo y por el exceso de labor mientras que los que se complacen con su ambiente de labor tienen la tendencia al cumplimiento eficaz de su trabajo y no padecen de las enfermedades referidas, el actuar de las personas es importante porque un buen ambiente de trabajo logra un buen trabajo grupal, si los empleados tienen un equilibrio emocional y sostenible para que no perjudique a los otros por esa razón los organismos debieran evaluar constantemente la salud mental de sus empleados de modo que no se susciten dificultades en algunos sectores del trabajo por tal motivo los organismos constantemente están investigando acerca como capacitar a sus empleados y motivarlos para que no disminuya la calidad laboral de los empleados de una empresa.

Hernandez y Sinchiguano (2018). Analizaron que en la Cooperativa de Ahorro y Crédito "Kullki Wasi" Ltda. De Ecuador, se detectaron dificultades por la falta del procesamiento inductivo, desobediencia al estatuto intrínseco y desconocimiento de la guía de funciones, generando tergiversación en el instante del desempeño en la obligación proporcionada y la falta de cumplimiento de objetivos personales. Por aquella circunstancia propusieron probar una estrategia para el desenvolvimiento de la CVL y su correlación con el desempeño en la cooperativa. La investigación tuvo un enfoque cualitativo y cuantitativo, el alcance es descriptivo y correlacional, de corte transversal. Se considero un grupo poblacional de 50 cooperantes organizados en puestos de administración y de operación. Se verifican las dificultades en la CVL al indicar desconformidad con la retribución, falta de detalles acerca del procedimiento de la labor y su desempeño, problemas en las diligencias laborales-familiares, pocas probabilidades de progreso; concerniente al desempeño laboral se aprecia la falta de cumplimiento de disposiciones, reglas e instrucciones, asimismo se establece que la correlación entre la CVL y el desempeño laboral es baja. Se delinea cierta estrategia para conseguir ambas variables en los cooperantes de la cooperativa, la cual es enfocada en forjar y desarrollar, integrar a los trabajadores, innovar y organizar la labor. Lo cual se validó por peritos, los que consideraron realizable, perceptible, bastante y se ajustable al contexto de la cooperativa.

Montero, Vizcaíno Alonso y Montero (2020). Debido a que el grupo de

trabajo de enfermeros en un centro de salud es decisivo se necesita pensar en los elementos que podrían perturbar la CVL de los enfermeros y desertar por tal razón llevaron a cabo una revisión del tema fundamentada en las publicaciones más recientes, se encontró información sobre la CVL del personal de enfermería al nivel internacional, de región y de Cuba, entre los elementos de peligro se encontró: inconveniente ordenación de la labor, menoscabo de identidad y pérdida de autonomía horario nocturno y exceso de labor. Por lo tanto, se estableció que estaban envueltos en la CVL para el trabajo de enfermería elementos personales ligados a la autoestima asimismo las relaciones interpersonales vinculadas a peligros físicos y con el clima laboral.

Peña (2017) en su artículo referido a la motivación laboral como un componente importante en el triunfo organizacional el cual partió con el propósito de examinar la predominación de la motivación y los componentes que tiene más grande efecto en el funcionamiento gremial; el análisis fue desarrollado fundamentándose en un método hermenéutico que partió de revisar la bibliografía para crear referencias teóricas sobre la motivación. Los resultados evidenciaron que un empleado motivado ofrece a la organización un mejor manejo desarrollando en ellos el sentido de fidelidad a eso que está llevando a cabo, lo cual beneficiará a la organización, el análisis concluyó que la conducta de un trabajador es dependiente de los componentes motivacionales que se apliquen, como poder averiguar las necesidades primordiales, como son las buenas colaboraciones laborales, el clima gremial positivo, precisando que en la actualidad la motivación se convirtió en una actividad que ayudará a conseguir el triunfo de la organización; señalando además que la motivación guarda interacción con la satisfacción gremial sin dejar de lado el papel del gerente quién es el delegado de ejercer cada una de esas tácticas motivacionales.

Vaca (2017) publicó según su estudio sobre el motivar para el trabajo en los servidores públicos en una ciudad ecuatoriana, la cual tuvo como propósito el establecer una relación de los componentes de la motivación para el trabajo que van a describir la actuación de los trabajadores mediante la examinación de

diversos conceptos de estimulación que admitan ver qué componentes son los que causan motivación a los trabajadores, el autor concluyó que ellos son aspectos de importancia crucial considerándose que la gesta de la voluntad de los individuos en el campo laboral es un asunto actual de mucha inquietud.

Quezada y Torres (2017) en su artículo sobre motivar y productividad, planteado con la finalidad de examinar la representación social de la estimulación para el trabajo y la productividad de los trabajadores conformado por 40 trabajadores, demuestran que la estimulación laboral enfatiza la obediencia, el reconocimiento, el clima de trabajo y la complacencia del servidor resaltando que es necesario el capacitar y el estimular por parte de los directivos; concluyendo que es importante una mediación con el objetivo de lograr un buen ambiente de trabajo.

Las teorías que sustentan a la primera variable indican lo siguiente: Históricamente la CVT, alcanza el reconocimiento gradual en una sucesión de convenciones patrocinadas al finalizar la década de los 60 e inicios de los 70 por el Ministerio de Trabajo de los EE.UU. y la fundación Os (2011). El término "calidad de vida laboral" tuvo sus inicios en la organización FORD. Por medio de convenciones fueron incitadas en aquel tiempo considerablemente debido al notorio fenómeno de la "alienación del trabajador" encarnado por los paros laborales de los trabajadores especialmente por la gente nueva de la General Motors, de Ohio. Los espectadores creyeron que la expresión iba más allá del contentamiento por ocupar una posición en el trabajo y que contenía algunas ideas, como la intervención en al menos algún momento en la toma de decisiones, incremento de autonomía en la labor diaria, y la remodelación de posiciones de labor, regímenes y andamiaje del organismo con la meta de incitar el aprendizaje, desarrollo y un modo satisfactorio de beneficio social e institucional gracias al actuar del "Movimiento de Calidad de vida laboral".

La reivindicación de dicho movimiento se origina del requerimiento de sensibilizar el ambiente de labor procurando personal esmero en el progreso del elemento humano y a la mejoría de su calidad de vida. Desde aquel instante, el

asunto de la CVL se hizo popular mucho en los EE.UU. tal cual, en el continente europeo, en el cual la orientación y los tonos que adopta la corriente se desvían del planteamiento de inicio unido al movimiento del Desarrollo Organizacional, que recoge el influjo de la orientación Socio técnico y de la Democracia Industrial. Por estas discrepancias filosóficas, el análisis de la CVL en el continente europeo se solidariza con la orientación de la humanización del trabajo, de otro lado Estados Unidos leal a su inicio sostiene su nominación de inició como movimiento de Calidad de vida laboral.

Fonseca (1999 citado en Quispe, 2018). La CVL es transcendental debido a que es un vínculo entre los organismos y los empleados, de modo que podemos mencionar que el desempeño de todo empleado influye de modo directo en el logro de objetivos del organismo. De otra parte, la labor debería acceder a que el empleado se desenvuelva como ciudadano, como esposo o ejercite la paternidad; el ámbito de trabajo no debería ser un factor estresante tampoco debería ser perjudicial al empleado.

Las dimensiones de la CVL como el Ambiente Físico, según, Fincowsky (1997, citado en Calixto, Ventura, 2018) la ubicación física de los sitios de labor y de los elementos materiales, tal cual la distribución de servicios al personal y al público no deberían prescindir el considerar de los elementos físicos que favorezcan la generación de un entorno laboral propicio. Lo cual nos hace pensar en que el ámbito físico debería ser atractivo; que los trabajadores conciban seguridad en el trabajo; de tal forma que tengan la experiencia de satisfacción y placer de realizar su trabajo, estableciendo de esta manera un compromiso en la adquisición de productos eficientes. También, se necesita de infraestructuras convenientes, máquinas y equipos en buen estado, bienes materiales, que proporcionen la ejecución de su trabajo.

Otra dimensión es las Relaciones interpersonales, Tamayo (2000 citado por Vásquez, 2015) indica que el alcanzar el objetivo de las relaciones interpersonales es obtener y mantener la confianza mediante la asertividad, la cooperación y la compenetración de los componentes del grupo de trabajo en el entorno de trabajo se consigue con un buen trato, afabilidad del cabeza y de los miembros del grupo (negociación y comunicación efectiva), obteniendo de este modo una excelente

producción, observándolo de la óptica técnica y económica, y un mayor agrado de las personas y de los equipos. Según, Bisquerra (2003 citado en Guim Bustos & Rodríguez Bustos 2018), un trato interpersonal es una interacción de reciprocidad de 2 o más individuos. Consiste en tratos sociales, las cuales, están regularizadas por la ley o entidades de la interacción social. Se comprende por relación interpersonal a uno de los hechos más significativos en la existencia de toda persona: la sociabilización con sus congéneres en diversos contextos, escenarios y peculiaridades.

Una tercera dimensión es la Remuneración. De la Cueva (1975 citado en Barriga Flores y Rendón Moran, 2016) menciona que la remuneración que debería recibir el empleado por su labor, con la finalidad que pueda llevar una vida correspondiente dignamente de un ser humano, o también se puede decir que es la remuneración que asegura al empleado y a su familia una vida honorable. Según Cruz (2018 citado en Ccaulla, 2018), la remuneración consiste en una contraprestación, sea monetaria o en mercancía, que se toma como canje por los servicios prestados. Según Chiavenato (2009 citado en Ccaulla 2018), el pago adecuado a un empleado, está constituido por elementos como el salario básico, gratificaciones e incentivos, las cuales se modifican de una entidad a otra.

Chiavenato (2004, citado por Gómez, 2010). La CVL contiene muchos elementos como complacencia de la labor desempeñada, la probabilidad de alcanzar una mejor posición en la organización, la valoración por los logros, la remuneración adquirida y los beneficios alcanzados, buen trato humano con el grupo de trabajo y el organismo, ámbito psicológico y físico de labor, autonomía y compromiso para tomar decisión, y la probabilidad de ser participe (Lares, 1998, citado en Rafael, 2006). El término CVT es continuamente usado con significados discordantes. Las inquietudes de algunos grupos y de profesionales, que arguyen diferentes posturas por su afán en la CVT y en relación a esto, aluden las siguientes interpretaciones: Para el empleado, podría ser la práctica obtenida en la labor. Para el organismo empleador, podría concebirse como el resultado de la motivación en la labor o como el fragmento correspondiente a la productividad del organismo.

Desempeño laboral, Chiavenato (2009 citado en Medina Cevalco 2017),

define al desempeño laboral como la actuación evaluada comparadas con las metas de los organismos establecidos, es una señal del progreso estratégico referente a las metas deseadas. Harper y Lynch, (1992 citado en Medina Cevalco, 2017) desempeño laboral es una pericia o procedimiento que aprecia el modo sistemático y objetivo sobre la eficiencia del personal en un organismo que se obtiene en función a objetivos planteados, responsabilidades asumidas y características personales.

Ghiselli (1998 citado en Quispe, 2015), indica que el desempeño se encuentra influido por 4 elementos: motivación, destreza y aptitud personal; claridad y asentimiento del papel; ocasiones para la realización.

Importancia del desempeño laboral, Córdova, (2016). El desempeño laboral accede a los trabajadores contar una orientación y comprensión de la forma que está efectuando sus funciones en la organización, teniendo en cuenta el referente de otros trabajadores y poder aumentar su desempeño, consiguiendo o superando sus metas. La valoración de un empleado en una compañía actualmente es de mucha relevancia y radica en una forma esquematizada para calcular y establecer la conducta y consecuencias que programa una persona en su labor, mejoría del desempeño, establece si es necesario volver a capacitar, descubre desaciertos en la delineación del puesto.

Algunas particularidades del desempeño laboral incumben sapiencias, habilidades y capacidades que se espera un individuo utilice y manifieste en el desarrollo del trabajo. De acuerdo a Furnham (2002 citado en Córdova, 2016), las características del desempeño laboral son: *Adaptabilidad*: Se reseña al mantener el afecto en diversos ámbitos y con distintas asignaciones, compromisos y personas. *Comunicación*: concierne a la facultad de formular sus ideas de modo efectivo de forma individual o en grupo. La habilidad de ajustar la expresión o los términos a la necesidad del receptor. *Conocimiento*: es el grado obtenido de discernimientos técnicos y/o profesionales en sectores relacionados en su campo laboral. Aptitud que posee de proseguir al tanto de los adelantos y estilos existentes de su práctica. *Trabajo en equipo*: Se trata de la competencia de desempeñarse efectivamente en grupo de labor con la finalidad de conseguir las metas de la entidad, apoyando y generando un ámbito orgánico

que consienta concordar. *Estándares de trabajo*: se define como aptitud de consumir y pasar las metas o estándares del organismo y ser competentes al conseguir investigación que permita retroalimentar al régimen además optimizarlo. *Desarrollo de talento*: es la facultad de desplegar habilidades y competencias de los integrantes de su grupo, planeando acciones de progreso positivo, relacionados con las funciones actuales y futuras. *Maximizar el desempeño*: concierne a la idoneidad de instituir objetivos de desempeño/desarrollo suministrando capacitaciones y valuando el desempeño de modo objetivo. Las 3 últimas peculiaridades se aumentan a las características preliminares y se aplican a líderes de equipos de labor, los que deberían conducirse con cordura, equilibrio y sentido común. Los elementos que se pueden evaluar en el desempeño laboral son: Comprensión del trabajo, calidad de la labor, trato con los individuos, estabilidad emocional, aptitud para sintetizar y facultad de análisis.

Una de las Dimensiones del Desempeño Laboral es Competencia laboral, la que se considera como la aptitud del empleado para usar el conglomerado de discernimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, que se desenvuelven mediante el procesamiento educativo y la práctica laboral con el fin de identificar y solucionar las dificultades que afronta en el ejercicio de un sector determinado de trabajo (Salas, Díaz y Pérez, 2012). Es primordial para todo el organismo desenvolver competencias laborales debido a que se requiere ejecutar sus trabajos y cooperar de manera eficaz en pro de las metas del organismo, por lo tanto, es esencial desplegar dos habilidades primordiales tal cual trabajo de equipo y comunicación efectiva, porque se precisa como el móvil de las expresiones notorias que se edifican partiendo de los lazos que se instituyen. Igualmente, las relaciones interpersonales también podrían ser un generador del progreso humano y del desarrollo de sus intervinientes y, al mismo tiempo, un potenciador de los grupos de labor. (Salas, Díaz y Pérez, 2012).

Otra dimensión es la Motivación, Steers, Porter y Bigley (2004 citado en Enríquez, 2014) precisa la motivación como el procesamiento por medio del cual las energías de un individuo se ven potenciados, encaminados y mantenidos hacia el logro de una meta. De acuerdo a Robbins (2008 citado en Quispe 2015), la motivación se entiende como aptitud para ejecutar algo, en donde la habilidad del

individuo hacia la satisfacción de alguna necesidad ajustada a ese algo. Conforme a Stoner y Freeman (1996 citado en Quispe 2015), el proceso de motivación en el sector administrativo busca influir en el comportamiento de los individuos, con la premisa fundamental de que es el generador primordial para que las personas trabajen de manera más eficiente, e involucra componentes que causan, dirigen y sostienen la psicología del humano en forma individual y de compromiso.

Una tercera dimensión es el Entorno, la cual señala al ambiente físico y psicológico donde el cooperante ejecuta sus trabajos diarios, como ejemplo, el lugar físico de labor, las relaciones con sus pares o jefes, el clima laboral, etc.

### **III. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación en el actual tema es aplicado, porque el objeto de examinar es buscar ahondar en el análisis de la variable calidad de vida y desempeño como sostiene Sánchez y Reyes (2015) en ella se busca recoger la información respecto a las variables con el fin de enaltecer el bagaje científico encaminado a descubrir principios y leyes.

#### **3.2 Enfoque**

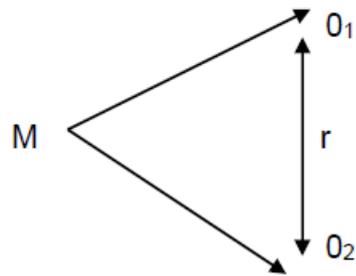
Asimismo, el enfoque de Investigación en el actual estudio es de tipo cuantitativo, puesto que busca comprender un fenómeno mediante el cálculo matemático, el análisis estadístico y el uso de pruebas psicométricas (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **3.3 Método**

La metodología empleada es el hipotético deductivo Sánchez y Reyes (2015) refieren el inicio de una hipótesis a modo de consecuencia del inferir del grupo de datos empíricos o de principios y leyes más generales

#### **3.4 Diseño**

En la actual investigación se usó el diseño no experimental, porque el investigador no posee control respecto a las variables, así tal cual lo cita Hernández y Mendoza (2018) en este estudio no se manipula ninguna variable para observar la consecuencia en la otra. Según el control de este estudio es correlacional debido a que se analiza el grado relación de las variables calidad de vida y desempeño laboral.



*Figura 1.* Esquema del diseño correlacional

Dónde:

M: 80 trabajadores

O1: Calidad de vida en el trabajo

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2: Desempeño

### **3.2. Variable y operacionalización**

#### **Variabes de estudio**

Variable 1: Calidad de vida en el trabajo

Definición conceptual:

Chiavenato (2004, citado en Gómez, 2010). La CVL contiene muchos elementos como complacencia con el trabajo efectuado, posibilidad de obtener un futuro en el organismo, el reconocimiento por resultados logrados, el salario recibido y los beneficios alcanzados, relaciones humanas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir, y posibilidades de participar.

Definición operacional:

Para operacionalizar a la variable calidad de vida en el trabajo se le ha dimensionado en 3 partes: ambiente físico, relaciones interpersonales y remuneración. Asimismo, los indicadores: ruido, temperatura, iluminación, equipos, comunicación efectiva, empatía, asertividad, nivel de sueldos, nivel de prestaciones, recompensas e incentivos

Variable 2: Desempeño Laboral

(Chiavenato, 2009 citado en Medina Cevalco, 2017) define al desempeño laboral como la actuación evaluada comparada con los objetivos establecidos por el organismo, indica el progreso estratégico en relación a metas deseadas.

Para operacionalizar a la variable desempeño laboral se le ha dimensionado en 3 partes: competencias laborales, motivación y entorno. Asimismo, los indicadores: conocimiento del puesto, habilidades actitud, necesidades individuales, reconocimientos, aprendizajes, condiciones físicas, condiciones socioeconómica, políticas y normas.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

La población se conformaba por 80 empleados del sector administrativo del Municipio del Distrito de SMP de las diferentes áreas. Para el estudio se considerará una población censal, es decir a cualquier elemento de la población.

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

Para la colección de datos se usó la técnica de encuesta y como instrumentos los cuestionarios de cada variable, se estructuró preguntas por cada variable de acuerdo a las dimensiones del objeto de estudio, con la escala de Likert mediante 5 niveles de respuesta:

1. Muy disconforme
2. Disconforme
3. No sé, mejor no opino
4. Conforme
5. Muy conforme

### **3.5. Procedimientos**

El procesamiento de información se efectuó de modo computarizado, usando softwares estadísticos convenientes al objeto de análisis. Para procesar la encuesta se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, primeramente, el programa Microsoft Excel (tablas y figuras) seguidamente en el programa electrónico SPSS versión 26.0; se usó la

prueba de correlación de Spearman para medir la correlación que existe entre las dos variables de estudio.

### **3.6. Método de análisis**

En esta etapa se va a determinar los procesos de cómo se analiza la información recolectada y que herramientas estadísticas son las convenientes para este propósito.

En un primer momento se utilizará la base de datos de Excel para en ella pasar los datos recolectados en cada instrumento, por persona, por ítem y por dimensiones, para luego apoyado del software SPSS 26 se procesará la información recolectada. Luego de codificar los datos en la base del SPSS 26 se realizará el análisis descriptivo, esta metodología de análisis de datos es utilizado para analizar las contestaciones de los ítems y de las dimensiones de cada variable por lo cual se utilizan tablas de frecuencia y porcentajes acompañadas de gráficos de barras, todo ello nos facilitará insumos para las conclusiones y posibles recomendaciones

Para el contraste de las hipótesis se ejecutó primero la prueba de normalidad en la que se empleara la prueba de Kolmogorov-Smirnov ya que la muestra es mayor a 40 lo que permitirá utilizar pruebas paramétricas o no paramétricas. En cuanto al análisis inferencial se pretende comprobar las hipótesis planteadas para generalizar los datos obtenidos en una muestra a la población, para lo cual se utilizará la prueba de regresión ordinal, trabajándose a un nivel de significancia de 0,05

### **3.7. Aspectos éticos**

Como aspectos éticos se considera principalmente la confidencialidad de la información recolectada la cual servirá solo para los fines del presente estudio, para lo que se considera también que las encuestas sean anónimas; pero ello no implica que se tenga que presentar la carta debida a la autoridad de la empresa.

Respecto a la autoría de la información, basándose en las normas APA se está citando las fuentes a las cuales se ha recurrido respetando de esta

manera la autoría.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

#### 4.1.1 Análisis descriptivo del objetivo general:

Determinar la relación entre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral de los trabajadores administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021

Tabla N° 1:

*Tabla cruzada calidad de vida y desempeño laboral*

		DESEMPEÑO LABORAL			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
CALIDAD VIDA	Recuento	1	11	16	28
	Recuento esperado	8,6	10,0	9,3	28,0
	% del total	1,2%	13,6%	19,8%	34,6%
	BAJO				
	Recuento	9	7	10	26
	Recuento esperado	9,3	8,7	8,0	26,0
	% del total	11,1%	8,6%	12,3%	32,1%
	ALTA				
	Recuento	4	14	9	27
	Recuento esperado	9,0	8,3	9,7	27,0
	% del total	4,9%	17,2%	11,1%	33,3%
	Total				
Recuento	14	32	35	81	
Recuento esperado	26,9	27,0	29,0	81	
% del total	17,2%	39,4%	43,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 1, se observó la relación entre la calidad de vida y desempeño

laboral de los trabajadores administrativos de la Municipio del Distrito de SMP, 2021. El 34,6% de los entrevistados aseveraron que la calidad de vida fue baja y al mismo tiempo 1,2% atestiguaron que el nivel de desempeño laboral fue baja, el 13,6% que es medio y el 19,8 % es alto. El 32,1% confirmaron que la calidad de vida fue medio; de ellos, el 11,1 % aseveraron que los niveles de desempeño fueron bajo, 8,6 % es medio y 12,3% es alto. El 33,3% de los encuestados indicaron que la calidad de vida es alta, de ellos 4,9% dijeron que fueron bajo, 17,2% es medio y 11,1% es alto. Se concluye que del 100% de los entrevistados cualquier fuese el valor de la calidad de vida, el 17,2% de los entrevistados aseveraron que el desempeño laboral es bajo, 39,4% que es medio y 43,2% es alto.

#### 4.1.2 Análisis descriptivo del primer objetivo específico:

Determinar la relación entre calidad de vida y la competencia laboral de los trabajadores del municipio del Distrito de SMP, 2021.

**Tabla N° 2:**

*Tabla cruzada calidad de vida y competencias laboral*

			COMPETENCIA LABORAL			Total
			BAJO	MEDIO	ALTO	
CALIDAD DE VIDA	BAJO	Recuento	14	17	2	33
		Recuento esperado	11,8	11,0	10,2	33,0
		% del total	17,3%	21,0%	2,5%	40,7%
	MEDIO	Recuento	12	8	18	38
		Recuento esperado	13,6	12,7	11,7	38,0
		% del total	14,8%	9,9%	22,2%	46,9%
	ALTO	Recuento	5	3	2	10
		Recuento esperado	3,1	3,6	3,3	10,0
		% del total	6,2%	3,7%	2,5%	12,3%

Total	Recuento	31	28	22	81
	Recuento esperado	28,5	27,3	25,2	81,0
	% del total	38,3%	34,6%	27,2%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

Según tabla 2, observamos la relación entre la calidad de vida y la competencia laboral. El 40,7% de los entrevistados afirmaron que la calidad de vida fue baja y al mismo tiempo 17,3% aseveraron que el nivel de competencia laboral fue baja, el 21,0% que es medio y el 2,5% es alto. El 46,9 % confirmaron que la calidad de vida fue medio; de ellos, el 14,8 % afirmaron que los niveles de productividad fueron bajo, 9,9% es medio y 22,2% es alto. El 12,3% de los entrevistados indicaron que la calidad de vida es alta, de ellos 6,2 % dijeron que los niveles de productividad fueron bajo, 3,7 % es medio y 2,5 % es alto. Se concluye que del 100% de los entrevistados cualquiera que fuese el valor de la calidad de vida, el 38,3% que son 27 los encuestados afirmaron que el nivel de competencia laboral es bajo, 34,6% que es medio y 27,2% es alto.

#### 4.1.3 Análisis descriptivo del segundo objetivo específico:

##### Tabla N°3:

##### ***Tabla cruzada calidad de vida y motivación***

Determinar la relación entre calidad de vida y la motivación de los trabajadores del municipio distrital de San Martín de Porres

		MOTIVACION			Total
		BAJO	MEDIO	ALTO	
CALIDAD DE VIDA BAJO	Recuento	13	14	2	
	Recuento esperado	10,4	9,7	9,0	29,0
	% del total	16,0%	17,3%	2,5%	35,8%
MEDIO	Recuento	9	10	8	

	Recuento esperado	9,0	8,3	9,7	27,0
	% del total	11,1%	12,3%	9,9%	33,3%
ALTO	Recuento	13	8	4	25
	Recuento esperado	7,7	9,0	8,3	25,0
	% del total	16,0%	9,9%	4,9%	30,9%
Total	Recuento	35	32	14	81
	Recuento esperado	27,1	27,0	27,0	81,0
	% del total	43,1%	39,5%	17,3%	100,0%

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 3, se observó la relación entre la calidad de vida y la motivación. El 35,8% de los entrevistados aseveraron que la calidad de vida fue baja y al mismo tiempo 16,0% afirmaron que la motivación fue baja, el 17,3% que es medio y el 2,5% es alto. El 33,3% confirmaron que la calidad de vida fue medio; de ellos, el 11,1% aseveraron que la motivación fue bajo, 12,3% es medio y 9,9% es alto. El 30,9% de los entrevistados indicaron que la calidad de vida es alta, de ellos 16,0% dijeron que la motivación fue bajo, 9,9% es medio y 4,9% es alto. Se concluye que del 100% de los entrevistados cualquiera que fuese el valor de la calidad de vida, el 43,1% de los entrevistados afirmaron que el nivel de motivación es bajo, 39,5% que es medio y 17,3% es alto.

#### 4.1.3 Análisis descriptivo del primer objetivo específico:

##### Tabla N°4:

##### **Tabla cruzada calidad de vida y entorno**

Determinar la relación entre calidad de vida y el entorno de los trabajadores del municipio distrital de San Martín de Porres

ENTORNO

Total

			BAJO	MEDIO	ALTO	
CALIDAD DE VIDA		Recuento	10	14	13	37
	BAJO	Recuento		13,2	12,3	37,0
		esperado	11,4			
		ó del total	12,3%	17,3%	16,0%	45,7%
	MEDIO	Recuento	8	12	7	27
		Recuento	9,7	9,0	8,3	27,0
		esperado				
		ó del total	9,9%	14,8%	8,6%	33,3%
	ALTO	Recuento	2	8	7	17
		Recuento	5,7	5,2	6,1	17,
esperado					0	
	ó del total	2,5%	9,9%	8,6%	21,0%	
Total	Recuento	20	34	27	81	
	Recuento	26,8	27,4	26,7	81,0	
	esperado					
	ó del total	24,7%	42,0%	33,2%	100,0%	

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 4, se observó la relación entre la calidad de vida y el entorno de los trabajadores del municipio distrital de San Martín de Porres, 2021. El 45,7% de los entrevistados aseveraron que la calidad de vida fue baja y simultáneamente 12,3% aseveraron que el nivel de entorno fue baja, el 17,3% que es medio y el 16,0% es alto. El 33,3% confirmaron que la calidad de vida fue medio; de ellos, el 9,9% afirmaron que el entorno fue bajo, 14,8% es medio y 8,6% es alto. El 21,0% de los entrevistados indicaron que la calidad de vida es alta, de ellos 2,5% afirmaron que el entorno fue bajo, 9,9% es medio y 8,6% es alto. Se concluye que del 100% de los entrevistados cualquiera que fuese el valor de la calidad de vida, el 24,7% de los entrevistados afirmaron que el

entorno es bajo, 42,0% que es medio y 33,2% es alto.

## 4.2 Análisis inferencial

### 4.2.1 Prueba de hipótesis general

Ho: La Calidad de vida en el trabajo no correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021.

H1: La Calidad de vida en el trabajo correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de SMP, 2021.

**Tabla N°5**

**Correlaciones: Calidad de vida en el trabajo se relaciona con desempeño laboral**

		CALIDAD DE VIDA	DESEMPEÑO O LABORAL
CALIDAD DE VIDA	Rho de Spearman	1,000	,835**
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
DESEMPEÑO LABORAL	Rho de Spearman	,835**	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

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

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 5, se puede constatar que la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de ,835\*\*, la cual revela una correlación positiva alta entre la calidad de vida en el trabajo con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de SMP, dicha correlación

indica a que ambas variables crecen de forma parecida. De otro lado, el nivel de significancia bilateral conseguido fue de 0,00; menos de 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), indicando la no aceptación de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis alterna ( $H_1$ ); dicho de otro modo, existe correspondencia significativa la calidad de vida en el trabajo con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de SMP.

### Prueba de hipótesis específica numero 1

Ho: No existe relación entre la calidad de vida laboral y competencia laboral de los empleados administrativos del Municipio Distrital SMP.

H1: Existe relación entre la calidad de vida laboral y competencia laboral de los empleados administrativos del Municipio Distrital de SMP.

**Tabla N°6**

Correlaciones entre la calidad de vida laboral y competencia laboral

		CALIDAD DE VIDA	COMPETENCIA LABORAL
CALIDAD DE VIDA	Rho de Spearman	1,000	,691**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
COMPETENCIA LABORAL	Rho de Spearman	,691**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

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

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 6, se puede constatar que la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de ,691\*\*, la cual revela una correlación positiva alta entre la calidad de vida laboral y competencia laboral de los empleados

administrativos del Municipio Distrital SMP, dicha correlación indica a que ambas variables crecen de forma parecida. De otro lado, el nivel de significancia bilateral conseguido fue de 0,00; menos de 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), indicando el rechazo a la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ); dicho de otra manera, existe correlación significativa entre la calidad de vida laboral y competencia laboral de los empleados administrativos del Municipio Distrital de SMP.

### Prueba de hipótesis específica numero 2

$H_0$ : No existe relación entre la calidad de vida laboral y la motivación de los empleados administrativos del Municipio Distrital de SMP.

$H_1$ : Existe relación entre la calidad de vida laboral y la motivación de los empleados administrativos del Municipio Distrital de SMP.

**Tabla N°7**

*Correlaciones entre la calidad de vida laboral y la motivación*

		CALIDAD DE VIDA	MOTIVACION
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,758**
	Sig. (bilateral)	.	,000
CALIDAD DE VIDA	N	81	81
	Coefficiente de correlación	,758**	1,000
MOTIVACION	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

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

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 7, se puede constatar que la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de ,758\*\*, la cual revela una correlación positiva alta entre la calidad de vida laboral y la motivación de los empleados administrativos del Municipio Distrital de SMP, dicha correlación e indica a

que ambas variables crecen de forma parecida. De otro lado, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,00; menos de 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), indicando el rechazo de la hipótesis nula ( $H_0$ ) y la aceptación de la hipótesis alterna ( $H_1$ ); es decir, existe correspondencia significativa entre la calidad de vida laboral y motivación de los empleados administrativos del Municipio Distrital de SMP.

### Prueba de hipótesis específica numero 3

$H_0$ : No existe relación entre la calidad de vida laboral y el entorno laboral de los empleados administrativos del Municipio Distrital de SMP.

$H_1$ : Existe relación entre la calidad de vida laboral y el entorno laboral de los empleados administrativos del Municipio Distrital de SMP.

**Tabla N°8**

### Correlaciones entre la calidad de vida laboral y el entorno

		CALIDAD DE VIDA	ENTORNO
CALIDAD DE VIDA	Rho de Spearman	1,000	,741
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	81	81
ENTORNO	Rho de Spearman	,741	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	81	81

Fuente: Elaboración propia

De la tabla 8, se puede constatar que la correlación obtenida con el coeficiente Rho de Spearman fue de ,741\*\*, la cual revela una correlación positiva alta entre la calidad de vida laboral y el entorno de los empleados administrativos del Municipio Distrital de SMP, dicha correlación indica a que ambas variables crecen de forma parecida. De otro lado, el nivel de significancia bilateral

conseguido fue de 0,00; menos de 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ), indicando el rechazo a la hipótesis nula ( $H_0$ ) y aceptando la hipótesis alterna ( $H_1$ ); mejor dicho, existe correspondencia significativa entre la calidad de vida laboral y el entorno de los empleados administrativos del Municipio del Municipio Distrital de SMP.

## V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre la calidad de vida en el trabajo con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio Distrital de SMP, hoy en día nos encontramos en un constante cambio en la calidad de vida empresarial, donde el desempeño laboral es un aspecto importante para los empleados. A causa de la pandemia, la calidad de vida es la que ha mantenido la fortaleza en los empleados de la empresa, elevando el desempeño laboral de los mismos, lo que ha motivado este estudio. Del cual planteamos la siguiente discusión de resultados.

Ciertamente el objetivo general fue determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio Distrital de SMP, de la **tabla 7** la correlación adquirida al emplear Rho de Spearman fue de 0,815, exhibe una correlación positiva alta entre la calidad de vida y los niveles de desempeño de los empleados administrativos del Municipio Distrital de SMP, 2021. Asimismo, de la **tabla 2**, apreciamos que la calidad de vida del total de encuestados fue 33,3% alta, mientras que el desempeño laboral representaba a ese mismo nivel el 17,3%, de los datos que al ser comparado con lo obtenido por Virhuez (2017) en su investigación en la cual señaló que la calidad de vida y su desempeño laboral de los operarios de la compañía Ferreyros S.A., Lima-2017, al aplicar Rho Spearman obtuvo una relación fuerte de 0,801. Con estos resultados podemos afirmar que la calidad de vida se relaciona significativamente con el desempeño laboral, al respecto a la luz de la teoría de Maslow (1943, citado por Sosa, 2018), señaló que la calidad de vida posibilita la

estratificación de los requerimientos de los trabajadores con ello se logra abarcar las mejores condiciones laborales que redundan en la productividad de la empresa.

Según el primer objetivo específico determinar la relación entre la calidad de vida y las competencias laborales de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, **de la tabla 8**, la correlación adquirida al emplear Rho de Spearman fue de 0,691, exhibe una correlación positiva alta entre la calidad de vida y la dimensión desarrollo de competencias de los trabajadores del Municipio Distrital de SMP. Resultado que, al ser comparado con los hallado por Tito y Acuña (2015) en su investigación sobre el efecto de la calidad de vida, encontró una relación significativa entre la calidad de vida y el desarrollo de competencias laborales, estableciendo que las buenas prácticas de la calidad de vida mejoran las competencias de los trabajadores para llegar a las metas trazadas, en ese sentido la teoría de Alderfer (1969, citado por Sosa, 2018) considera que los trabajadores con buena calidad de vida , desarrollan sus habilidades, destrezas y creatividades logrando las competencias adecuadas.

El segundo objetivo fue determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo en equipo de los empleados administrativos del Municipio del Distrital SMP, 2021;, **de la tabla 9**, la correlación adquirida al emplear Rho de Spearman fue de 0,758, exhibe una correlación positiva alta entre la calidad de vida y la motivación, resultado similar obtuvo Serrano (2016) en su estudio sobre la correlación entre los componentes que motivan el rendimiento gremial de los servidores la cual tiene como finalidad describir a los componentes de la motivación que afectan en la eficiencia gremial de los servidores. En el análisis correlacional; llegó a concluir que la correlación fue significativa en medio de las cambiantes componentes motivacionales con la variable rendimiento gremial aseverando por esto que los componentes de motivación afectan notoriamente en la eficacia de los servidores. Asimismo Castañeda y Julca (2016) en su estudio motivación gerencial y productividad de los colaboradores llegaron a establecer la relación porque la motivación del aumenta, disminuye o conserva el desempeño laboral. Lo que se corrobora con la teoría de las necesidades desde la perspectiva de McClelland (1961,

citado por Sosa, 2018) considera que el ímpetu motivacional existe en función del deseo de superación, en el campo del trabajo los individuos motivados por el sentido de superación perennemente desean perfeccionar totalmente su ámbito, buscando desarrollar destrezas e innovar al dar soluciones a problemas.

Asimismo el tercer objetivo específico fue determinar la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el entorno laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de SMP, de la **tabla 7**, la correlación adquirida al emplear Rho de Spearman fue de 0,731, exhibe una correlación positiva alta entre motivación gerencial y cultura organizacional, en el mismo sentido, Tito y Acuña (2015) en el tema sobre efecto de productividad empresarial: Asunto el gerenciamiento de infraestructura en telefónica del Perú, propuesto para establecer como la motivación coopera a la productividad, llegando a concluir que uno de los puntos con más fuerza para hacer que la productividad sea eficiente, es la motivación que practica la gerencia que influye para mejorar el manejo del trabajador y conseguir las metas trazadas; la motivación externa (compensación material, dinero) como la motivación interna (agradecimiento y estimación a su desempeño en el trabajo) son primordiales agregándose la cultura organizacional como factor importante para la productividad.

En lo que respecta a la hipótesis general: la Calidad de vida en el trabajo correlaciona positivamente con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio Distrital de SMP, 2021, es significativa al nivel 0,01 bilateral. Asimismo, el nivel de significancia bilateral adquirido fue de 0,000; en ese sentido, hay relación entre calidad en el trabajo y el desempeño laboral. Similar resultado obtuvo Virhuez (2017), en su investigación donde trató la relación de la calidad de vida y el desempeño laboral de los operarios de la compañía, obtuvo una significancia bilateral de 0,002.

También, en la primera hipótesis específica de esta investigación existe relación entre la calidad de vida y las competencias laborales de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021, se obtuvo una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral. Adicionalmente, el nivel de significancia bilateral adquirido fue de 0,000. Resultado similar halló

Tito y Acuña (2015) en su estudio sobre la calidad de vida con una significancia 0,000 entre la calidad de vida laboral y competencias laborales.

Respecto a la segunda hipótesis específica de esta investigación existe relación entre la calidad de vida laboral y la motivación de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021, se obtuvo una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral. Adicionalmente, el nivel de significancia bilateral adquirido fue de 0,000; vale decir. Similar correlación obtuvo Serrano (2016) en su tesis preciso la relación que existe entre los componentes que motivan el rendimiento gremial de los servidores la cual tiene como finalidad describir a los componentes de la motivación que afecten en la eficiencia gremial de los servidores, tiene cierta significatividad de 0,033, esto nos indica que la variable dependiente puede ser traducida en el nivel alto, con un p-valor de 0,012.

Asimismo, en la tercera hipótesis específica de esta investigación existe relación entre la calidad de vida laboral y el entorno laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021, se obtuvo una correlación significativa al nivel 0,01 bilateral. Adicionalmente, el nivel de significancia bilateral adquirido fue de 0,000; vale decir. Similar significancia halló Tito y Acuña (2015) quienes en su investigación tuvieron como objetivo establecer como la motivación coopera a la productividad con un nivel de significancia 0.000 entre el desempeño y la planificación.

En esta investigación se empleó la técnica de la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario, en forma similar Tito y Acuña (2016) y Serrano (2015) en sus investigaciones aplicaron cuestionarios. Por último, se realizó el análisis de confiabilidad con el uso del Alfa de Cronbach, consiguiendo para la variable motivación gerencial una fiabilidad de 0.823 y para la variable niveles de productividad de 0.884. Similar resultado obtuvo Tito y Acuña (2016) quien empleó el Alfa de Cronbach para la variable motivación gerencial y obtuvo una fiabilidad de 0.953 y para la variable productividad laboral una fiabilidad de 0.945.

## **VI. CONCLUSIONES**

### **Primera:**

En esta investigación respecto al objetivo general se determinó la relación entre la calidad de vida en el trabajo con el desempeño laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021, lo más relevante de esta determinación de la relación de las variables fue demostrar que una buena calidad de vida laboral produce un buen desempeño laboral de los colaboradores administrativos, se concluye que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación positiva entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, con una correlación positiva fuerte siendo el valor de Rho = 0,835, siendo el  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

### **Segunda:**

En esta investigación respecto al primer objetivo específico se determinó la relación entre la calidad de vida laboral y competencia laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021, lo más relevante de la relación entre las variables calidad de vida laboral y la dimensión motivación se demostró de acuerdo a los valores obtenidos con una correlación positiva alta, siendo el valor de Rho = 0,758, siendo el  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

### **Tercera:**

En esta investigación respecto al segundo objetivo específico se determinó la relación entre la calidad de vida laboral y la motivación de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, 2021.

Se concluye que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación entre la variable calidad de vida laboral y la motivación, con una correlación positiva alta, siendo el valor de Rho = 0,741, siendo el  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ).

**Cuarta:**

En esta investigación respecto al tercer objetivo específico se determinó la relación que existe entre la calidad de vida laboral y el entorno laboral de los empleados administrativos del Municipio del Distrito de San Martín de Porres, se concluye que de acuerdo a los valores obtenidos si existe relación entre la variable calidad de vida laboral y la dimensión desempeño laboral, con una correlación positiva alta, siendo el valor de rho = 0,741, siendo el p = 0,000 ( $p < 0,05$ ).

**VII. RECOMENDACIONES****Primera:**

Respecto a la calidad de vida laboral y desempeño laboral, se recomienda al empleador informar y sensibilizar a todos los colaboradores respecto de las metas que debe alcanzar la empresa para cumplir con la productividad sin perjuicio del colaborador y buscando la identificación plena con la entidad empresarial para tener un buen desempeño laboral.

**Segunda:**

En relación a la calidad de vida y la competencia laboral, es preciso que la Gerencia de atención a las capacitaciones constantes de los colaboradores para elevar el desarrollo de sus competencias laborales con la finalidad que el nivel de productividad sea óptima en bien de la institución y de los colaboradores.

**Tercera:**

En relación a la calidad de vida laboral y la motivación, se recomienda aprovechar al máximo la unidad del equipo de trabajo, para ello la Gerencia del Talento Humano debe desarrollar coaching empresarial, lo cual permitirá un exitoso desempeño laboral de los trabajadores, porque estarán motivados a logros en la empresa.

**Cuarta:**

En relación a la calidad de vida laboral y el entorno laboral, se recomienda que la Gerencia de talento Humano desarrolle y utilice las estrategias para lograr un óptimo desempeño laboral. Esto incluye elementos que abarcan la ética, las creencias, los valores, la experiencia y la psicología del grupo de los colaboradores de la empresa, es decir se relacionan con su entorno.