

**UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**



**Calidad de vida laboral y la relación con el desempeño laboral de los  
trabajadores de una municipalidad de Lambayeque 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**AUTOR**

**Rosa Maria del Milagro Jacinto Martinez**

**ASESOR**

**Valeria Tamara Llontop Hernandez**

<https://orcid.org/0000-0003-0417-0544>

**Chiclayo, 2024**

**Calidad de vida laboral y la relación con el desempeño laboral de los  
trabajadores de una municipalidad de Lambayeque 2023**

PRESENTADA POR

**Rosa Maria del Milagro Jacinto Martinez**

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la  
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo  
para optar el título de

**LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

APROBADA POR

Rafael Camilo Giron Cordova  
PRESIDENTE

Jessica Karin Solano Caverio  
SECRETARIO

Valeria Tamara Llontop Hernandez  
VOCAL

## **Dedicatoria**

Dedico este trabajo con mucho amor a mi madre Rosa que hasta el último minuto me brindo su amor incondicional, su esfuerzo por educarme, aunque en el camino partió a un lugar mejor, siempre creyó en mí, ella es mi motor para seguir adelante.

A mi padre Orlando que, con amor, esfuerzo, sacrificio, apostó por mí, ayudándome a cumplir mis sueños, es mi inspiración para superarme cada vez más.

A mis tías Carmela y Celia, que a lo largo de este tiempo con su amor me han apoyado durante todo mi proceso, sus palabras de aliento y sus sabios consejos.

## **Agradecimientos**

Mi más sincero agradecimiento a mi asesora de tesis por su acompañamiento, apoyo constante en este proyecto. A mis docentes por sus enseñanzas brindadas para el logro de esta tesis y a mi Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo que me brindó los medios necesarios para la continuación de mis estudios y el logro de mis metas, además de recibir enseñanza de calidad.

---

## Calidad de vida laboral y la relación con el desempeño de los trabajadores de una municipalidad de Lambayeque 2023

---

### INFORME DE ORIGINALIDAD

---

<b>21</b> %	<b>21</b> %	<b>12</b> %	<b>16</b> %
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

### FUENTES PRIMARIAS

---

<b>1</b>	<b>repositorio.ucv.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>6</b> %
<b>2</b>	<b>hdl.handle.net</b> Fuente de Internet	<b>3</b> %
<b>3</b>	<b>tesis.usat.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>4</b>	<b>repositorio.espam.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>5</b>	<b>repositorio.ucsg.edu.ec</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>6</b>	<b>repositorio.ulasamericas.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>1</b> %
<b>7</b>	<b>Submitted to Universidad Cesar Vallejo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %
<b>8</b>	<b>Submitted to Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt;1</b> %

---

## Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>6</b>
<b>Abstract .....</b>	<b>7</b>
<b>Introducción.....</b>	<b>8</b>
<b>Revisión de literatura.....</b>	<b>9</b>
<b>Materiales y métodos .....</b>	<b>14</b>
<b>Resultados y discusión .....</b>	<b>15</b>
<b>Conclusiones .....</b>	<b>23</b>
<b>Recomendaciones .....</b>	<b>24</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>25</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>28</b>

## Resumen

El presente trabajo ha tenido como objetivo establecer la relación que existe entre calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de Lambayeque en el año 2023. Dicha investigación fue básica, diseño no experimental transaccional y correlacional. La muestra estuvo compuesta de 100 funcionarios públicos el cual fue medido por 2 instrumento CVT-GOHISALO para describir la calidad de vida laboral y el cuestionario de Inostroza para medir el nivel del desempeño laboral. En cuanto al procesamiento y análisis de los datos, donde se empleó estadísticas descriptivas y el Rho Spearman para la correlación. En los resultados de la calidad de vida laboral los empleados la describieron como un nivel medio. Del mismo modo, el desempeño laboral el 61% de los empleados se encuentra en un nivel medio. Además, se evidenció la correlación significativa de  $<0.01$  de las dimensiones de ambas variables. Lo cual, se determinó que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, mientras una sube la otra también, caso contrario, si una baja la otra también.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, desempeño laboral, municipalidad

### **Abstract**

The objective of this work was to establish the relationship that exists between quality of work life and work performance in workers in a municipality of Lambayeque in the year 2023. This research was basic, non-experimental, transactional, and correlational design. The sample was composed of 100 public officials which was measured by 2 CVT-GOHISALO instruments to describe the quality of work life and the Inostroza questionnaire to measure the level of work performance. Regarding data processing and analysis, descriptive statistics and Rho Spearman were used for correlation. In the results of the quality of work life, employees described it as a medium level. Likewise, 61% of employees' job performance is at a medium level. Furthermore, the significant correlation of  $<0.01$  of the dimensions of both variables was evident. Which, it was determined that there is a significant relationship between the quality of work life and work performance, while one increases the other as well, otherwise, if one decreases the other as well.

**Keywords:** Quality of work life, job performance, municipality

## Introducción

La calidad de vida laboral (CVL) es un tema extenso porque contiene varios conceptos, pero a la vez es importante a causa del cambiante entorno en el que vivimos. Ramírez, A, et al. (2020), nos informa que, a lo largo de la historia, como persona humana vamos experimentado diversas situaciones día tras día, lo cual quiere decir que hay un constante cambio y como consecuencia brotan muchas interrogantes y ansias por estudiar la calidad de vida.

A través de la historia sabemos que los trabajadores han sido explotados, marginados y humillados por sus jefes donde solo se preocupan por su beneficio personal. Sin embargo, con el pasar de los años, los trabajadores han ido tomando cierta relevancia, debido a que los jefes superiores han tomado cuenta que ellos son una parte fundamental de toda organización. Citando a Castaño, et al. (2019), la CVL es semejante a la experiencia y apreciación que tiene el trabajador dentro de la compañía, donde conoce la realidad del entorno donde laboran, gracias a la interacción que se da entre colegas, así mismo al intercambio de sus costumbres, valores y creencias que tiene cada persona.

Ahora bien, Jiménez, et al. (2020) afirma que la CVL se encuentra asociada con la satisfacción laboral, beneficiando al trabajador y a la organización, y se evidencia cuando los jefes de alto mando demuestran confianza, comprensión, disponibilidad y tolerancia con los trabajadores, teniendo como consecuencias una disminución de estrés, y un incremento en la productividad en cuando a sus labores. Así pues, Patlán (2020) nos informa, que la CVL está relacionada objetiva y subjetivamente a mejorar el desarrollo humano, pero también dice que está relacionado con las experiencias que vive el trabajador en su entorno donde labora y aquellas experiencias psicológicas de los empleadores.

En cuanto al desempeño laboral Beltrán, et al. (2018) nos dicen que las relaciones de decoro y estima mejoran un ambiente laboral permitiendo una gran satisfacción en el trabajo, pero también es necesario aquellos incentivos personales y económicos, debido a que está ligado al desempeño laboral lo cual trae un resultado eficiente para la organización. Sin embargo, Matabanchoy, et al., (2018) nos dicen que la valuación del desempeño es sumamente importante para la organización con la finalidad de valorar si se está cumpliendo los objetivos, además nos dicen que uno de los medios para poder realizarse en lo personal y lo organizacional es el trabajo; así mismo los trabajadores perciben de manera positiva o negativo el ambiente donde laboran día a día, lo cual es importante porque se puede ver afectado el desempeño de este.

Ahora bien, teniendo en cuenta a Cruz (2018) nos dice que la CVL aun presenta confusiones pese a sus diversos estudios y más aún para aquellas organizaciones rígidas y con

un alto grado de rotación de puestos o renuncias. Así mismo, CVL se ha estudiado mayormente en el sector de salud. En cambio, el desempeño laboral es una variable muy tocada por diversos investigadores. Sin embargo, Sánchez (2021) nos dice que el DL, es parte elemental en la compañía a fin de conocer los resultados de cada trabajador.

Por consiguiente, la presente investigación se enfoca en un sector municipal el cual es un sector importante ya que ellos están emergidos en atender a una población determinada y depende de ello atender las necesidades de una población. Mayormente, la municipalidad no se preocupa por la CVL de sus trabajadores ni por el desempeño laboral (DL) de los mismo. Muchas veces contratan a personas no especialistas al cargo que se requiere y tan solo se limita a contratar a las personas que lo apoyaron en su campaña electoral, por sentidos amicales, entre otras cosas; ocasionando alta rotación de personal, deficiencia en sus funciones, acumulación de cargas laborales, que al final se evidencia en los retrasos de mejoras del distrito. Por lo tanto, la presente investigación se concentra en estudiar dichas variables y si éstas se relacionan. Para concluir, se plantea la subsecuente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los trabajadores en una municipalidad de Lambayeque en el año 2023?

Del mismo modo, esta investigación se ha realizado con el fin de conocer más sobre estas variables, además de evidenciar si ambas variables se relacionan en un ámbito diferente a lo que se ha encontrado.

Así mismo, se formula el objetivo general: Establecer la relación que existe entre calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de Lambayeque en el año 2023. Así mismo se formula los siguientes objetivos específicos: Describir la calidad de vida laboral, identificar el nivel del desempeño laboral y establecer la relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y las dimensiones del desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de Lambayeque en el año 2023.

Por consiguiente, se formula la siguiente hipótesis: Existe una relación positiva entre la calidad de vida laboral y el desempeño laborales en los trabajadores de una municipalidad de Lambayeque en el año 2023.

## **Revisión de literatura**

Acercas de la calidad de vida laboral, López, et al. (2021) a lo largo de su investigación nos dicen que esta influye significativamente en el DL, en base a que, cuando los trabajadores mejoren su CVL esta se va a ver influenciado en el DL. Por lo tanto, la CVL mientras más se va perfeccionando, mejor será su DL, además, se encuentra que la variable de la CVL se

relaciona con la rentabilidad empresarial. Al mismo tiempo Lumbreras, et al. (2020) realizaron un estudio donde nos dicen que la CVL en hospitales públicos guarda relación con el DL, además nos indica que la gestión directiva puede crear las condiciones adecuadas para la elevación de una mejor CVL favoreciendo así un apropiado desempeño y para cumplir los objetivos que tiene la compañía.

En cuanto a, Gonzáles, et al. (2020) en su investigación realizada para describir la CVL en un Hospital Público, para evaluar y generar estrategias a fin de lograr un lugar de trabajo conveniente para el colaborador, cuyo resultado ubicaba al soporte institucional en una escala media, el cual el género masculino percibe mejor que el género femenino. Asimismo, Gonzáles, et al. (2019) en sus hallazgos nos dicen que el soporte institucional en las enfermeras es baja la satisfacción ya que no obtienen el reconocimiento y retroalimentación que ellos requieren de sus respectivos compañeros, jefes y de la empresa, ni mucho menos el apoyo de estos. Del mismo modo, la administración del tiempo libre es la más baja ya que las trabajadoras femeninas, invierte mucho más tiempo en el cuidado de su familia y a sus labores de ama de casa.

También, Bustamante, et al. (2020) en la investigación realizada determina que hay cinco factores que determinan la CVL además nos dice que el cuestionario de CVT-Gohisalo es apto para poder conocer la realidad que se busca, alcanzando datos de una realidad. Una de ellas es la seguridad en el trabajo cuyo resultado fue que los trabajadores presentan oportunidades de ascenso e insumos necesarios para cumplir con sus labores. También, la integración establece enlace entre la integridad del colaborador, la impresión de sus labores de acuerdo con la educación que se requiere, la colaboración con la imagen de la empresa y el compromiso para el logro empresarial. Del mismo modo Sabastizagal, et al. (2020) es su estudio encontrado fue que las condiciones con respecto a la seguridad donde la empresa no proporciona temas para el cuidado del personal.

Asimismo, Montoya, et al. (2020) estudian la correlación de las dimensiones de la CVL y la satisfacción, se obtuvo que la seguridad en el trabajo es una de las dimensiones asociadas significativamente, ya que los funcionarios perciben un ambiente grato, donde realizan su trabajo de manera segura. En cambio, la administración del tiempo libre fue muy baja la asociación, debido a que los colaboradores sienten que no cuentan con el suficiente tiempo para realización de sus actividades de descanso fuera de las actividades del día a día en su trabajo. Del mismo modo, Rojas, et al. (2021) encontraron a la integración al puesto en un lugar medio haciendo referencia a una satisfacción media de los colaboradores respecto al lugar donde se

desempeñan, y a los desacuerdos entre los mismos, lo que genera desaliento hacia la ejecución de las actividades del día a día y un bajo sentido de identidad con la empresa.

Así pues, López, et al. (2018) nos muestran que la satisfacción en el trabajo al estar equilibrada tiene como resultado el bienestar de la persona humana en cuanto a su desempeño profesional al momento de la realización de sus actividades. Así mismo, Jiménez, et al. (2020) nos dicen que la satisfacción laboral guarda relación con la CVL desarrollado en funcionarios el cual nos muestra que un bajo nivel de satisfacción puede tener consecuencias negativas en la salud del colaborador, evidenciándose cansancio, estrés, ansiedad, etc. Y esto se debe a que no se sienten conforme con sus actividades a causa del sobre trabajo que le da la empresa, incluyendo actividades que no les corresponde.

Con respecto a Sepúlveda, et al. (2020) tras su investigación nos dicen que el trabajo debe de ir de la mano con la salud del colaborador, donde el bienestar logrado a través del trabajo debe ser prioridad para las empresas. Ya que al realizar este estudio esta se encontró en un nivel bajo, debido a los malos hábitos de alimentación poniendo en riesgo su CV del personal en la epidemia, donde nos muestran una relación deteriorada entre el empleado y su entorno hace que su bienestar logrado a través del trabajo se vea perjudicado en su CVL y el grado de pertenencia del profesional y por ende se ve afectada directamente la empresa. Garcés, et al. (2020) afirma que hay asociación significativa entre las variables de CVL y el burnout, adicionalmente nos dicen que hay relación significativa e inversa entre la CVL con dos dimensiones como son el agotamiento emocional y la despersonalización, sin embargo, hay asociación con el desarrollo personal de manera positiva. Así mismo, Rojas, et al. (2021) encontraron que al desarrollo personal la ubican en un lugar medio, debido al promedio de logros obtenidos que se relacionan con su trabajo, posibilidad de progresar de forma individual.

En relación con, Hanco, et al. (2021) determinó que en cuanto a las relaciones interpersonales son buenas, impactando en un buen DL incrementando el nivel productivo y crea con sus compañeros simpatía y/o afinidad. También, Chagray, et al. (2020) nos dicen que la dimensión de relaciones interpersonales tiene correlación donde se ve la influencia de manera positiva en el DL y se ve repercutido en el rendimiento colectivo.

En cuanto a, Velásquez, et al. (2021), nos dice que la proactividad e innovación es importante ya que permite al trabajador enfrentar los retos, ayuda a las decisiones a enfrentar por tal motivo propusieron estas habilidades fundamentales que el empleador debe de tener como experto, potenciando su aprendizaje y conocimiento. Así mismo, Deroncele, et al. (2021) nos dicen la proactividad e innovación, el cual se junta en una coparticipación ética y de compromiso para las decisiones. Así mismo, Rodríguez, et al. (2019) es su investigación nos

dicen que una gestión eficiente en el desempeño, la institución tiene a un empleado feliz, lo que finalmente mejora el rendimiento y un buen clima. Así pues, Sánchez (2021) nos dicen que la productividad tiene un impacto significativo en la efectividad del trabajador. También, Dávila, et al. (2022) nos dicen que al tener los accesos necesarios de las herramientas permite que la productividad laboral aumente, así mismo nos dice que los trabajadores cumplen su trabajo en el menor tiempo posible para que dediquen tiempo a sus familias. Finalmente, Ramírez, et al. (2021) nos dicen que la productividad en las organizaciones se logra por los factores internos que les brinda como los recursos que se requieren, pero que también depende de factores externos a la organización.

La CVL trae un sinnúmero de condiciones como, por ejemplo, los horarios de trabajo, el ambiente donde laboran, desarrollo personal, entre otras. Citando Parra, et al. (2020) enfatiza que el lugar y las condiciones laborales velan y fomentan el agrado, para que la CVL vaya mejorando en dichos empleadores. Por lo tanto, Martínez, et al. (2020) nos dicen que el trabajador al entrar en conflicto entre su trabajo y su hogar, la organización se va a ver afectada y perjudicada. Teniendo en cuenta a Cruz (2018), nos manifiesta que, la CVL es la impresión que tiene el trabajador sobre su estado emocional y físico de su lugar de trabajo.

Por lo tanto, Pando et al. (2018) propone que la CVL debe de ser medido en 7 dimensiones. Donde Andrade (2019) define a las dimensiones como: Soporte institucional en el trabajo (SIT), el cual refleja el progreso de las actividades, la interacción con tus amigos de trabajo, la inspección y el apoyo que perciben por parte de los superiores. Seguridad en el trabajo (ST), hace referencia a las necesidades básicas de los empleadores, de su familia y la satisfacción en el ambiente laboral. Integración al puesto de trabajo (IPT) donde los trabajadores expresan su incomodidad, se evidencia también la culminación de los fines de la compañía, provocando desmotivación con rapidez. Satisfacción por el trabajo (SAT), donde los trabajadores muestran la satisfacción o insatisfacción debido a la realización de sus labores, además si reciben o no gratitud. Bienestar logrado a través del trabajo (BLT), donde se trata de la salud física o emocional del trabajador y todo eso es debido al entorno laboral, también sobre la mejora nivel personal, social y económico obtenido por la labor que realiza. Desarrollo personal del trabajador (DP), donde esta dimensión se expresa a través de las metas o retos que se logran en la organización. Y por último tenemos a la Administración del tiempo libre, donde se trata sobre los peligros que pueden ser con respecto a lo emocional o alimenticio tanto como en la familia y amigos. Así mismo, Pando et al., (2018) nos dicen que el SIT contiene 6 ítems que es sobre los procesos de supervisión, el trato que recibo, la comunicación, el apoyo de mis compañeros, la promoción por mis esfuerzos y la autonomía. ST contiene 5 ítems sobre el

procedimiento, la remuneración, las condiciones laborales, la capacitación y las materias requeridas. IPT donde contiene 3 ítems que trata sobre la relación entre compañeros, el respeto y la motivación de mis logros. SAT donde abarca el contrato, el empeño, las habilidades, el reconocimiento y el desempeño del trabajador. BLT que contiene 6 ítems que trata básicamente del hogar, la cooperación, el perfil, la alimentación, la imagen y el compromiso. DP que contiene 3 ítems que trata sobre los logros, la superación y la confianza dentro de la organización. Y, por último, la administración del tiempo libre donde contiene 2 ítems que se refiere a los programas y armonía con la familia y/o amigos.

El trabajador es importante que rinda y brinde un buen desempeño en sus labores. Citando a Pedraza, et al. (2015) nos dicen que el DL es esencial para la institución, por eso sugiere que se brinde la mayor atención posible, con el fin de obtener beneficio tanto a los trabajadores como las organizaciones. Chiavenato (2000) dice que los valores dentro de una organización sirven como una guía para los trabajadores cuando realizan sus labores encomendadas. Además, nos dice que las personas al saber equilibrar su trabajo y su papel que realiza en la familia resultan beneficiosas para las organizaciones, para ello deben de ofrecer opciones de beneficio a sus trabajadores.

De acuerdo con Chiavenato (2007), el desempeño es situacional, debido a esta variable cambia de distinta manera dependiendo de la persona, debido a que cada persona en sí misma es distinta, además es, están sujetas a un sin números condicionamientos que influyen en la persona. Pero también recalca que las retribuciones dependen del trabajador de cuanto está dispuesto a brindar a la organización, cuanto de conocimientos y talento puede y su competencia que aporta a la organización. Chagray, et al. (2020) nos dicen que el DL es similar al rendimiento, en otras palabras, es cuando el trabajador realiza y termina su labor en un menor tiempo siempre y cuando realicen un trabajo de calidad, por lo tanto, podemos decir que el trabajador es eficiente en su trabajo. Por ende, el desempeño de los empleados siempre va junto con las aptitudes y actitudes del personal de la compañía.

Según Chiang, et al. (2015) nos dicen que el desempeño laboral está conformado por seis dimensiones las cuales son: El nivel de conocimiento sobre la descripción del cargo, donde exponen a los objetivos y los conocimientos para realizar su labor. Desempeño en la función: Se trata sobre la disposición y capacidad que posee la persona para ejecutar sus actividades dentro de la institución. Conocimiento de la institución: Se relaciona con los conocimientos básicos que tiene el ser humano sobre la institución. Proactividad e innovación: Corresponde a la capacidad de anticiparse, generar ideas y oportunidades para innovar sobre las funciones de su trabajo. Relaciones interpersonales, hace referencia a la capacidad de integrarse a un grupo

de personas y establecer relaciones interpersonales constructivas. Productividad: Se relaciona con las actividades eficientes y eficaces que efectúa el empleador al momento de la realización de su trabajo.

En otras palabras, podemos decir que el DL es el resultado de las tareas realizadas. Así mismo, se puede decir que el DL es un desarrollo constante en donde se describen y se enuncian cuáles son las expectativas que esperan y desean los trabajadores por parte de la organización.

## **Materiales y métodos**

La investigación tuvo un enfoque cuantitativo debido a que nos lleva a la búsqueda de nuevos conocimientos. Por consiguiente, el nivel fue correlacional debido a la investigación que fue la relación de las variables en estudio. Así mismo, el diseño fue no experimental-transversal, ya que no se manipuló las variables estudiadas. Así mismo, el diseño fue transaccional.

La población estudiada estuvo compuesta por 100 empleadores municipales, por lo tanto, el tipo que tuvo fue de muestra censal, gracias a que es manejable.

En este trabajo para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta para conocer a la muestra y el instrumento que se empleó fue el cuestionario, para la calidad de vida laboral el cuestionario es de CVT-GOHISALO que está conformada por 31 ítems y se manejó con la escala de Likert con el fin de conocer la opinión y las actitudes de los trabajadores de dicha municipalidad, y para la siguiente variable del desempeño laboral se empleó el cuestionario de Inostroza conformado por 18 ítems, al igual que la variable anterior se utilizó la escala de Likert. Donde ambas variables se utilizó 5 opciones donde: 1 es Nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre y 5 es Siempre. Con respecto a la confiabilidad de los instrumentos para ambas variables se verificó con el Alfa de Cronbach. El cual se obtuvo un resultado del instrumento de la variable CVL fue de 0.97 de confiabilidad, y con respecto a la variable del DL su fue de 0.94, ambos instrumentos fueron ubicadas en un rango de excelentes.

Con respecto al procedimiento se utilizó el formulario de Google para el registro de las respuestas, se realizó de manera presencial y a través de WhatsApp mediante el link que se les envió. Esta encuesta fue de carácter confidencial y cada encuesta duró aproximadamente 15 minutos. Se les explicó la manera de llenar el cuestionario.

Con relación al procesamiento de los datos, se empleó el programa de un software estadístico llamado SPSS, de igual modo, se realizó la prueba de Rho de Spearman a fin de medir el grado de correlación de las variables CVL y el DL y para la hipótesis planteada, y para

el cumplimiento de este estudio se analizó a través de cada uno de los objetivos específicos la prueba que se utilizó la baremación presentando los resultados en tablas de frecuencias.

## Resultados y discusión

### *Análisis del primer objetivo específico:*

Describir la calidad de vida laboral de los trabajadores de una Municipalidad de Lambayeque en el año 2023.

**Tabla 1:**

*Dimensiones de la CVL*

	Soporte institucional para el trabajo		Seguridad para el trabajo		Integración al puesto de trabajo		Satisfacción por el trabajo		Bienestar logrado a través del trabajo		Desarrollo personal del trabajador		Administrador del tiempo libre	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
<b>Alto</b>	34	34.0%	38	38.0%	47	47.0%	33	33.0%	7	7.0%	2	2.0%	41	41.0%
<b>Medio</b>	49	49.0%	57	57.0%	37	37.0%	2	2.0%	50	50.0%	23	23.0%	47	47.0%
<b>Bajo</b>	17	17.0%	5	5.0%	16	16.0%	65	65.0%	43	43.0%	75	75.0%	12	12.0%
<b>Total</b>	100	100.0%	100	100.0%	100	100.0%	100	100.0%	100	100.0%	100	100.0%	100	100.0%

Como podemos observar en la tabla 1 sobre la variable de la CVL, se puede observar que la dimensión SIT la calificaron un nivel medio; ya que algunas veces la manera en que los supervisores realizan su trabajo, los colaboradores no se sienten a gusto, ya que cuando les hace la retroalimentación no lo expresan de manera clara, evidenciándose esto en algunas áreas. Además, cuando se realiza reuniones algunos trabajadores por miedo a represalias de sus jefes no expresan sus opiniones. Sin embargo, hay personas que sienten que aún no reconocen sus esfuerzos que realizan al momento de cumplir con sus labores diarias, creando un ambiente de trabajo negativo. Así mismo, Wauters, et al. (2022) nos dicen que, las intervenciones que facilitan un entorno de trabajo es la comunicación, socialización y el soporte de ambientes. Además, Matabanchoy, et al. (2019) en su estudio realizado nos dice que la organización debe de hacer retroalimentaciones que sean completas para el desarrollo a nivel personal del trabajador. Por lo tanto, las supervisiones son necesarias para verificar como están realizando

sus actividades laborales, teniendo en cuenta que, haya un retroalimentación clara y así evitar que el trabajador quede en el aire sin saber cuáles son sus errores y en qué es lo que debe de mejorar; además, los trabajadores al momento de participar en la reuniones o entre otras actividades que realice la organización, los superiores deben de darle la confianza a sus trabajadores para que expresen sus opiniones, y no sientas temor a un despido, ya que, esto beneficia a la organización para que mejore y logre los objetivos planificados. Quintana, et al. (2015) lo define como el elemento básico que da forma y estructura a la empresa.

Con respecto a la dimensión de ST, donde la mayoría de los trabajadores municipales no sienten que la empresa se preocupa por ellos, debido a que no les brinda las capacitaciones necesarias para seguir mejorando, dándoles pocos materiales necesarios para el cumplimiento de sus actividades laborales. Resultados que al ser comparado con el estudio de Bustamante, et al. (2020) donde nos dicen que la institución debe de brindarles los insumos básicos para que logren los objetivos organizacionales; también se les debe de brindan el adecuado condicionamiento físico en su área de trabajo. Además, Montoya, et al. (2020) nos dicen que la seguridad en el trabajo es una de las dimensiones asociadas significativamente a la CVL, ya que los funcionarios perciben un ambiente grato, donde realizan su trabajo de manera segura. Por lo tanto, se deduce que los trabajadores cuando les brindan un adecuado ambiente y la seguridad necesaria que ellos requieren impacta de manera positiva en su CVL, permitiendo así que el trabajador realice sus actividades laborales sin miedo alguno. Rojas, et al. (2021) lo defino como la característica del trabajador en relación con las condiciones laborales que la empresa brinda al colaborador en su relación con la misma.

De igual modo la dimensión de la IPT se encuentra en un nivel alto, dónde los trabajadores nos dicen que se encuentran feliz con la relación que tiene con sus amigos de labores, por la manera en cómo se organizan para el halago de las metas y la motivación que surgen para crear soluciones y seguir mejorando en su área respectiva. Resultados que, al ser comparados con Rojas, et al. (2021) nos dice que, caso contrario, cuando hay conflictos con el trato entre sus compañeros genera desmotivación al momento de realizar su trabajo diario, ocasionando un bajo sentido de pertenencia. Así como Julián, et al. (2020) aporta que en cuanto a sus aspectos emocionales de los seres humanos es la necesidad de la integración perteneciente al trabajo. Por tal motivo, es necesario que las relaciones de compañerismo sean lo más flexibles y adecuadas, evitando así alguna interferencia o malinterpretaciones que puedan ocasionar conflictos entre ellos mismos, viéndose afectado los objetivos y perjudicando de manera directa a la organización. Pando et al. (2018) define a la integración al puesto de trabajo la manera en cómo los empleados expresan su incomodidad con el fin de las metas.

Acerca de la dimensión SAT, los trabajadores la ubican en un nivel bajo, debido a sus contratos, ya que en sus procesos internos son demasiados lentos, incluso al comparar dicha institución con otras es muy baja la satisfacción que expresan. Igualmente, nos dicen López, et al. (2018). que se obtiene menores puntajes en esta dimensión debido al contrato de trabajo que cuentan los trabajadores, así como el ascenso en el trabajo. A pesar de que los trabajadores utilicen sus capacidades y destrezas en su trabajo como profesional, sienten que no obtienen el agradecimiento de sus compañeros de trabajo. En tal sentido, Jiménez, et al. (2020) nos dicen que el esfuerzo sobre los resultados al no ser reconocidos puede crear un desgaste personal, viéndose afectado su desarrollo en lo profesional. Por lo tanto, se evidencia que los trabajadores necesitan el reconocimiento de sus compañeros para realizar su trabajo de forma eficiente, y claro está que estos requieren que el modo de contratación sea de otra forma donde estos se sientan seguros para que su desempeño como profesional sea eficaz y obtenga una alta satisfacción por sus labores. Rojas et al (2021) lo define como el agrado o desagrado que siente el colaborador en su trabajo.

En cuanto a la dimensión BLT, los trabajadores municipales la calificaron en un nivel medio debido a que no se encuentran muy satisfecho ya que debido al horario de su trabajo no les permiten alimentarse de la manera adecuada, además la calidad de los servicios básicos no son los más convenientes, pero a pesar de eso, realizan su trabajo de manera idónea, con el fin de que las labores que realizan sean útiles para la población, contribuyendo a las necesidades que los habitantes requieren. Por lo que Gonzáles, et al. (2020) nos dicen que el trabajador especifica su percepción y satisfacción cuando el bienestar cubre sus perspectivas y las necesidades. Sepúlveda, et al. (2019) resultados que al ser comparados nos dicen que el bienestar del trabajador debe ser lo más importante para la empresa, ya que si esta se ve afectada el trabajador va a rendir de forma negativa. Por consiguiente, el bienestar colabora con la organización con el fin de impactar de manera positiva en cuanto a la salud y la marca de la compañía, sin embargo, cuando los colaboradores se sienten inestables en el nivel emocional se ve afectado debido a que las necesidades básicas puedan manifestarse como una falta identificación con la organización. Roja, et al (2021) lo define como estado psicológico con respecto a la forma de vivir y las necesidades que demandan.

La dimensión que ha sido catalogada en un nivel más bajo es el desarrollo personal del trabajador, debido a que los trabajadores manifiestan que sus labores diarias no brindan el cuidado necesario para proteger sus capacidades tanto físicas como mentales y sociales, además sienten que en el puesto actual donde se encuentran muchos de los trabajadores no están cómodos porque no se pueden realizarse en el ámbito profesional. Así mismo en un estudio

Rojas, et al. (2021) nos dicen que el desarrollo personal se encuentra relacionado con sus labores diarias en el trabajo y la posibilidad de mejorar en lo personal. Por lo tanto, se deduce que todo trabajador necesita crecer en su vida profesional dentro de la organización que se encuentra, con el fin de alcanzar sus metas individuales y así mejorar sus potenciales, siempre y cuando la organización les brinde todo lo necesario para el cuidado de cada ser humano tanto en lo exterior como en el interior, y así lograr el sentido de fidelidad hacia la organización. Rojas, et al (2021) dice el desarrollo personal que es el proceso del aumento de los aspectos personales, pero en relación con sus actividades laborales.

Finalmente, la dimensión de la administración del tiempo libre se encuentra en un grado medio para los trabajadores municipales, esto ha sido producto del cambio de horario de sus labores de manera repentina, extendiendo su rutina de trabajo, viéndose perjudicado las actividades planeadas tanto como dentro y fuera de la empresa. Además del sobre cargo de actividades lo conlleva seguir trabajando desde casa. Estos resultados concuerdan con Montoya, et al. (2020) donde nos dicen que la administración del tiempo libre es baja debido a que los colaboradores no cuentan con un tiempo suficiente para realizar sus actividades planeadas fuera del horario de trabajo. Del mismo modo, Gonzales, et al. (2019) evidencia que las personas tienen actividades que realizar en sus hogares, siendo las más afectadas las mujeres. Por consecuente, se deduce que, el horario donde los trabajadores realizan sus labores del día a día les permita pasar tiempo con sus familiares, amigos, e incluso con ellos mismo, por lo tanto, toda organización debe de respetar el horario de trabajo y no sobre cargarlos con actividades, con el fin de no hostigar al colaborador porque esto puede llevar a que realicen un mal trabajo e incluso puede conllevar a una renuncia, el cual la única afectada será dicha organización. Así que, Rojas, et al. (2021) define como la forma en que se disfruta la vida en el horario fuera de trabajo

### ***Análisis del segundo objetivo específico:***

Identificar el nivel de desempeño laboral de los trabajadores de una municipalidad de Lambayeque en el año 2023.

**Tabla 2:***Nivel de DL*

<b>Nivel</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Alto	36	36%
Medio	61	61%
Bajo	3	3%
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100%</b>

Con respecto a la variable del DL según los trabajadores lo ubican en un nivel medio con un 61%, a pesar de ello, no deben de descuidar ninguna de las dimensiones, ya que todo está conectado. Todo trabajador también tiene que aportar y cumplir con sus labores diarias y las relaciones personales favoreciendo todo esto a la organización.

**Tabla 3:***Las dimensiones del DL*

	<b>Nivel de conocimiento sobre la descripción del cargo</b>		<b>Desempeño en la función</b>		<b>Conocimiento en la institución</b>		<b>Proactividad e innovación</b>		<b>Relaciones interpersonales</b>		<b>Productividad</b>	
	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
<b>Alto</b>	60	60.0%	52	52.0%	59	59.0%	21	21.0%	8	8.0%	18	18.0%
<b>Medio</b>	35	35.0%	45	45.0%	40	40.0%	77	77.0%	90	90.0%	80	80.0%
<b>Bajo</b>	5	5.0%	3	3.0%	1	1.0%	2	2.0%	2	2.0%	2	2.0%
<b>Total</b>	100	100.0%	100	100.0%	100	100.0%	100	100.0%	100	100.0%	100	100.0%

Como podemos observar en la tabla 2 sobre las dimensiones del DL, se observa que los encuestados valoran a tres dimensiones en un nivel medio. Tenemos a la proactividad e innovación donde los empleados en las reuniones que convoca la alcaldesa o sus jefes superiores no participan activamente, ni expresan sus opiniones debido al temor de perder su trabajo, es por eso que los empleados reprimen sus opiniones. Estudio que al ser comparado con, Velásquez, et al. (2021), donde nos dicen que la proactividad e innovación es importante ya que permite al trabajador enfrentar los retos, ayuda a las decisiones a enfrentar. Así mismo, Deroncele, et al. (2021) nos dicen la proactividad e innovación, el cual se junta en una coparticipación ética y de compromiso para las decisiones. Por lo tanto, es importante que los trabajadores expresen sus opiniones abiertamente para que juntos lleguen en acuerdos que beneficie a la población, brindando un excelente servicio como lo amerita una municipalidad,

además es importante para que los jefes superiores toman decisiones correctas y objetivas. Rodríguez, et al (2021) define proactividad e innovación, la cual permite percibir el fracaso como una oportunidad de aprendizaje y aportar al trabajo.

En cuanto a las relaciones interpersonales, donde el trabajador no cuenta con un excelente ambiente de trabajo debido a que no tiene una buena relación con sus compañeros de trabajo, porque hay falta de comunicación porque no hay un trabajo de equipo. Comparado con el estudio realizado Hanco, et al. (2021) donde nos dicen que al presentar buenas relaciones interpersonales se ve reflejado un buen DL creando un ambiente de compañerismo. También, Chagray, et al. (2020) nos dicen que cuando la dimensión de relaciones interpersonales es excelente, repercute en un rendimiento colectivo. Por lo tanto, el empleado al tener una excelente relación con sus compañeros de trabajo, y más aún con su jefe directo, resulta beneficioso para que haya una excelente comunicación y realicen su trabajo de manera correcta, sin interrupciones, trabajando como un equipo verdadero, y por ende un excelente ambiente de trabajo, y así la municipalidad atiende de manera correcta a la población. Moreno, et al (2018) define a las relaciones personales como la parte esencial de la vida en el desarrollo de la persona.

Y, por último, la productividad es un importante para toda organización, sin embargo, los trabajadores no se encuentran cumpliendo de manera eficaz su trabajo, por falta de materia necesaria para el desarrollo de sus actividades, incumpliendo con las exigencias que la empresa requiere. Creando un mal clima laboral, donde todo se evidencia en atrasos de las solicitudes que los trabajadores envían. Así mismo, Así mismo, Rodríguez, et al. (2019) es su investigación nos dicen que una gestión eficiente en el desempeño permite a la organización tener personas felices y lo sale a brote la productividad, y un buen clima. Así pues, Sánchez (2021) nos dicen que la productividad tiene un impacto significativo en la efectividad del trabajador. La productividad según Quintero, et al. (2019) es el tiempo que el trabajador invierte al realizar sus actividades, donde a menor es el tiempo esta será mayor.

### ***Análisis del tercer objetivo específico:***

Establecer la relación entre las dimensiones de la calidad de vida laboral y las dimensiones de desempeño laboral en una municipalidad de Lambayeque en el año 2023.

**Tabla 4:***Correlación CVL y DL*

			Nivel de conocimiento sobre la descripción del cargo	Desempeño en la función	Conocimiento en la institución	Proactividad e innovación	Relaciones interpersonales	Productividad
Rho de Spearman	Soporte institucional para el trabajo	Coeficiente de correlación	.358**	.295**	.274**	.371**	.315**	.364**
		Sig. (bilateral)	< .001	0.003	0.006	< .001	0.001	< .001
		N	100	100	100	100	100	100
	Seguridad para el trabajo	Coeficiente de correlación	0.169	.258**	.246*	.269**	0.139	0.128
		Sig. (bilateral)	0.095	0.01	0.014	0.007	0.171	0.205
		N	100	100	100	100	100	100
	Integración al puesto de trabajo	Coeficiente de correlación	.373**	-0.008	.421**	.562**	.472**	.390**
		Sig. (bilateral)	< .001	0.935	< .001	< .001	< .001	< .001
		N	100	100	100	100	100	100
	Satisfacción por el trabajo	Coeficiente de correlación	.354**	0.17	.331**	.468**	.359**	.427**
		Sig. (bilateral)	< .001	0.093	< .001	< .001	< .001	< .001
		N	100	100	100	100	100	100
	Bienestar logrado a través del trabajo	Coeficiente de correlación	.387**	0.143	.400**	.541**	.430**	.404**
		Sig. (bilateral)	< .001	0.158	< .001	< .001	< .001	< .001
N		100	100	100	100	100	100	
Desarrollo personal del trabajador	Coeficiente de correlación	.448**	0.174	.403**	.425**	.473**	.304**	
	Sig. (bilateral)	< .001	0.084	< .001	< .001	< .001	0.002	
	N	100	100	100	100	100	100	
Administración del tiempo libre	Coeficiente de correlación	.250*	0.143	0.042	0.197	0.139	0.125	
	Sig. (bilateral)	0.012	0.157	0.679	0.051	0.171	0.219	
	N	100	100	100	100	100	100	

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

Respecto a la tabla número 4 de correlaciones, se evidencia a la dimensión de SPT es la única que se correlaciona con todas las dimensiones de la variable del DL, siendo significativas en el nivel 0.01 (bilateral). Observamos que la seguridad en el trabajo existe correlación positiva con la productividad, a medida en que una incrementa la otra también reacciona de manera igual. Sin embargo, la empresa aún le falta poner más atención a estas dimensiones ya que algunos de los trabajadores no tienen lo necesario para su desarrollo de su trabajo del día

adía, así como también no cuentan con los materiales e insumos apropiados que requieren para el cumplimiento de sus actividades, la falta de las capacitaciones para el cuidado, el uso de los instrumentos necesarios y asuntos de seguridad. Estudio comparado con el de Sabastizagal, et al. (2020), donde los trabajadores manifiestan que muchas veces se exponen a algunos accidente e incomodidades, debido a que no están informados sobre los riesgos; además, la empresa no realiza reuniones para tratar temas sobre seguridad. Además, Montoya, et al. (2020) dice que la CVL está asociada significativamente con la seguridad en el trabajo, ya que los funcionarios perciben un ambiente grato, donde realizan su trabajo de manera segura.

Esto se ve evidenciado en la productividad, ya que los trabajadores al no contar con las materias primas no cumplen con su labor de modo eficiente, retrasando sus actividades que se requieren solucionar lo más rápido posible donde se ve perjudicada la población. Así mismo, Dávila, et al. (2022) nos dicen que al tener los accesos necesarios de las herramientas permite que la productividad laboral aumente, así mismo nos dice que los trabajadores cumplen su trabajo en el menor tiempo posible para que dediquen tiempo a sus familias. También, Ramírez, et al. (2021) nos dicen que la productividad en las organizaciones se logra por los factores internos que les brinda como los recursos que se requieren, pero que también depende de factores externos a la empresa. Así pues, Rojas, et al. (2021) ha definido como la característica del trabajador en relación con las condiciones de los empleados que las organizaciones proporciona al colaborador en su relación con la misma.

### *Comprobación de la hipótesis*

H0: No existe una relación positiva entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de Lambayeque en el año 2023.

H1: Existe una relación positiva entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral en los trabajadores de una municipalidad de Lambayeque, en el año 2023.

**Tabla 5**

*Correlación entre la CVL y el DL*

		Desempeño laboral
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Calidad de vida laboral</b>	<b>Coefficiente de correlación</b>
		.357**
		<b>Sig. (bilateral)</b>
		<.001
		<b>n</b>
		99

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

**La regla de decisión es la siguiente:**

Si  $\rho < 0,01$ , decidiremos que se rechaza la hipótesis nula que se ha planteado y aprobamos la hipótesis alternativa.

Como se puede observar en la tabla 5, nos revela el Rho de Spearman el cual tiene como coeficiente de correlación en .357\*\* donde se interpreta que tanto la calidad de vida laboral y el desempeño laboral guardan una correlación positiva. Además, vemos que obtiene una significancia el cual tiene el valor de  $<.001$ , lo que quiere decir que aplicaremos la regla de decisión donde aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula planteada. Por lo cual, se observa que si existe una relación entre ambas variables, lo que se quiere decir en otras palabras es que la Calidad de Vida Laboral impacta directamente en el Desempeño Laboral; sin embargo, a lo largo de esta investigación se ha presenciado que ambas variables se encuentran en un nivel medio para los trabajadores, debido a que la empresa no cuida y no toma en cuenta sus capacidades físicas, mentales y sociales de cada trabajador, por ese motivo no rinden un buen desempeño como la municipalidad lo requiere y lo demanda, perjudicando a la organización.

Así mismo, según los hallazgos que realizaron Lumbreras, et al. (2018) nos dicen que, ante una elevada CVL, mayor es la probabilidad de tener un adecuado DL pero que además interviene una gestión directiva. Así mismo López, et al. (2019) según sus estudios realizados nos dicen que el nivel de la CVL es un predictor significativo del nivel del desempeño. Por lo tanto, una buena CVL en temas de salud física, psíquica y emocional repercute positivamente en el DL obteniendo excelentes resultados para la municipalidad y para la población que requieren de sus servicios. Loli, et al (2020) definió que la calidad de vida laboral como la salud física y emocional del trabajador, además incluye un equilibrio entre lo laboral y lo familiar. Además, López, et al. (2021) nos dice que el desempeño es la manera de los trabajadores cuando se esfuerzan para cumplir sus labores y los objetivos de forma eficaz.

**Conclusiones**

En cuanto al análisis de la CVL, los trabajadores perciben que la municipalidad no contribuye con su bienestar tanto mental como social, todo es rutinario sin tener pausas para relajarse e interaccionar con sus compañeros; así mismo tampoco saben como mantener una relación buena y amena con sus colegas.

El desempeño laboral en los trabajadores se encuentra en un nivel medio, por la falta de comunicación que hay en cada área de trabajo; además, cuando los jefes convocan a reuniones,

sus subordinados manifiestan que no pueden dar sus opiniones por miedo a represalias, o a ser despedidos.

Tras la correlación de las variables el trabajador municipal no realiza su trabajo de una manera adecuada por la falta de materiales necesarios, ocasionando retrasos en el cumplimiento de sus labores, debido a que el área de Recursos Humanos no cumple con entregar los insumos a tiempo y correctos, perjudicando a todos los trabajadores llegar a un buen desempeño laboral.

Finalmente, la CVL se relaciona positivamente con el DL, sin embargo, los empleadores manifiestan que si la municipalidad escuchará como se sienten en su área de trabajo, y les mostraran interés, habría un ambiente laborable excelente y por consecuencia un mejor desempeño.

### **Recomendaciones**

El alcalde y el área de Recursos Humanos debe de implementar programas de bienestar para ir mejorando la CVL. Deben de enfocarse en temarios para promover hábitos saludables, fomentar el bienestar físico, social y mental. Además, este programa debe de incluir actividades como un plan de ejercicio, asesoramiento en salud mental, ejercicios de interacción con sus compañeros de trabajo.

Los jefes deben de mejorar la comunicación con sus empleados, donde se muestren dispuestos a escuchar y responder de forma clara y concisa, para crear un ambiente de confianza donde los trabajadores expresen sus ideas sin temor, y estos sean honestos y transparentes al momento de realizar su trabajo y así cada área cumpla con las metas trazadas por la compañía, para incrementar la productividad, crear un agradable y excelente ambiente de trabajo.

El área de abastecimiento municipal debe de atender a los requerimientos de los trabajadores de manera rápida, para ello se debe brindar programas de capacitación y conocimiento para brindar los materiales que los empleadores necesitan a tiempo, y así evitar cualquier tipo de demora. Así mismo, la capacitación debe de tratar temas como Formulación de Términos de referencia y las especificaciones técnicas de los materiales requeridos, fases de contratación pública, la elaboración de pedidos; y todo lo referente a las funciones en dicha área.

Así mismo, el alcalde debe de implementar un lugar donde el personal pueda manifestar abiertamente sus emociones tanto positivas y negativas, escribiendo en post-it y colocándolos en el lugar designado por la empresa. Para que la empresa tenga en cuenta en que se debe de mejorar, y también para que el trabajador se sienta estable y seguro en el lugar donde se encuentra laborando, lo cual va a generar un excelente desempeño laboral.

## Referencias

- Andrade Z. (2019). Administración de la Calidad de vida laboral en psicólogos evaluadores de centros de reconocimiento de conductores de Bogotá Colombia. *Revista Estrategia Organizacionales*. 8(2) pág. 145-178. <https://doi.org/10.22490/25392786.3435>
- Beltrán, D. y Telléz, G. (2018). Estudio de percepción del clima organizacional de las empresas tecnificadas de ganadería de leche de la provincia del Tundama, Boyacá – Colombia. *Revista de Medicina Vet Zoot*. 65(1), enero-abril, pág. 48-74.
- Bustamante, M., Álvarez, A., Villalobos M. y Lucero, M. (2020). Percepción de la calidad de vida laboral de los trabajadores de los centros de salud familiar de la zona central de Chile. *Información Tecnológica* 31(3), pág. 65-74.
- Castaño, J. y Páez, M. (2020). Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes Psicológicos*, 20(2), pág. 139-153. <http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v20n2a10>.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y gestión* 45(4), pág. 58-81. <http://dx.doi.org/10.14482/pege.45.10617>
- Changray, N., Ramos, S., Neri, A., Maquiña, R. y Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral. Caso: Empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*. 11 (2), pág. 21 - 29. <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiang M. y San Martín N. (2015). Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Cienc Trab*. (54) pág. 159-165.
- Chiavenato, I. (2007). Evaluación del Desempeño. Espacio de formación multimodal e-uaem. pp. 241-269
- Deroncele, A., Gross, R., y Medina, P. (2021). La autonomía pedagógica como potencialidad formativa en los actores educativos del aula. *Revista Conrado* 17(79), pág. 225-233.
- Garcéz. C., Loli, A. y Navarro, V. (2020). Calidad de vida laboral y síndrome de burnout en los colaboradores del sector retail de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*. 23(2), pág. 67 - 82. <http://dx.doi.org/10.15381/rinvp.v23i2.19233>
- Gonzáles, M. y Dardo, E. (2020). Calidad de vida en el trabajo de los médicos del Hospital Regional de Coronel Oviedo, Paraguay, 2018. *Revista virtual Soc. Parag. Med. Int*. 7 (2) pág. 62-71
- Gonzáles, M. y López, M. (2019). Calidad de vida en el trabajo de personal de enfermería en clínicas de servicios de salud. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* 9(1), e-6418. DOI: <https://doi.org/10.18041/2322-634X/rcso.1.2019.6418>

- Huancco, M., Capio, A., Laura, Z. y Flores, E. (2021). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en hoteles turísticos del departamento de Puno. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 12(3), pág. 186-194. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.12.3.552>
- Jiménez, A., Bravo C., y Toledo B. (2020) Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *Revista de investigación Psicológica*. Pág 63-79. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n23/n23_a06.pdf)
- López, R., Sierra, J. Díaz, S. y Agudelo, H. (2018). Calidad de vida laboral de odontólogos en Antioquia. *Revista de Salud Pública*. 20 (6), pág. 684-691. <https://doi.org/10.15446/rsap.V20n6.52054>
- López B., Aragón J., Muñoz M., Madrid, S., y Tornel, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos del Instituto Mexicano del seguro Social de Bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista Fac. Med. Hum.* 21(2) pág. 316-325. 10.25176/RFMH.v21i2.3706.
- Lumbreras, M., Hernández, I., Méndez, P., Dosamantes L., Cervantes M., García A. y Cortéz H. (2020). Influencia de la Calidad de vida laboral sobre el desempeño de trabajadores de hospitales públicos de México: una visión desde la gestión directiva. *Salud Pública de México*. 62, pág. 87-95. <https://doi.org/10.21149/10247>
- Martinez, M y Ros, R. (2010). De la calidad de vida laboral a los riesgos Psicosociales: Evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e Investigaciones Sociales*, pág. 5-55.
- Matabanchoy, S., Álvarez, K., y Riobamba, O. (2018) Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Univ. Salud*. 21(2) pág.176-187. <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Pando, M., Gonzáles, R., Aranda, C. y Elizalde, F. (2018). Fiabilidad y validez factorial del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo” (versión breve). *Salud Uninorte*. Barranquilla; 34 (1), pág. 68-75.
- Parra D., Andrés V., Saldías M.A., Pinto, D. y Soto P. (2020). Calidad de vida laboral y estrategias de mejora del trabajo de la enfermería docente. *Ciencia y enfermería*. 26(16). Pág. 1-10. DOI: 10.25176/RFMH.v21i2.3706
- Patlán, A. (2020). ¿Qué es la calidad de vida en el trabajo? Una aproximación desde la teoría fundamentada. *Psicología desde el caribe*, 7(2), pág. 31-67.

- Pedraza, E., Amaya, G. y Conde, M. (2015). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), pág. 493-505.
- Rojas, A., Tiga, D., y Bello, W. (2021). Calidad de vida laboral en empleados de una empresa distribuidora de bebidas de Santander, Colombia. *Med Segur Trab.* ; 67(265) pág. 253-265. DOI: 10.4321/s0465-546x2021000400002
- Rodríguez, K., Lechuga, P. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (87) pág. 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.245>
- Sabastizagal, I. Astete, J. y Benavides FG (2019). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista Perú Med Exp Salud Publica*. 2020;37(1), pág. 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.459>
- Sánchez C. (2021). Adecuación de los modelos de evaluación en recursos humanos para el desempeño laboral. *Revista de Psicología*. 25, pág. 71-81. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n25/n25\\_a07.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rip/n25/n25_a07.pdf)
- Sepúlveda, E., Valenzuela, S., y Rodríguez, V. (2020). Condiciones laborales, salud y calidad de vida en conductores. *Revista Cuidarte*; 11(2): e1083. <http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.1083>
- Velásquez, J., Chiscul, M., Bautista, E., Costa, A., y Peralta, K. (2022). Diagnóstico para la implementación de una estrategia de gestión del conocimiento para mejorar competencias laborales en promotora de proyectos S.A. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), pág. 448-459.
- Wauters, M., Zamboni, T, De Almeida, J, Ascencio RA, y Cartagena, D. (2022). Calidad de vida del personal de salud durante la pandemia de COVID-19: revisión exploratoria. *Revista Panam Salud Publica*; 46, pág. e30. <https://doi.org/10.26633/RPSP.2022.30>

## Anexos

### Anexos 01

#### *Instrumento sobre la Calidad de Vida Laboral*

<b>Dimensión 01: Soporte institucional para el trabajo</b>					
<b>Preguntas</b>	<b>Criterios</b>				
	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
1. ¿Me siento bien en la que mis superiores supervisan mi trabajo?					
2. ¿Me siento bien con el trato que recibo de mis superiores?					
3. ¿Me indican de manera clara y precisa mis responsabilidades en mi labor?					
4. ¿Al momento de evaluar y supervisar mi desempeño, me indican como debo de mejorar?					
5. ¿Reconocen mi esfuerzo que pongo mi desempeño laboral?					
6. ¿Puedo expresar libremente mis opiniones en mi trabajo sin miedo a un despido?					
<b>Dimensión 02: Seguridad en el trabajo</b>					
<b>Preguntas</b>	<b>Criterios</b>				
	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
7. ¿Mi nivel de satisfacción que siento por la manera de como mi organización ha diseñado mis actividades laborales?					
8. ¿Me encuentro conforme con mi sueldo que recibo por mi trabajo?					
9. ¿Me encuentro satisfecho con respecto a las condiciones físicas que mi institución me brinda en mi área laboral (iluminación, limpieza, orden...)?					
10. ¿Me siento conforme con la capacitación que recibo por parte de mi trabajo?					
11. ¿Considero que los materiales y herramientas de trabajo que me brindan para realizar mi trabajo son los más adecuados en cuánto?					
<b>Dimensión 03: Integración al puesto de trabajo</b>					
<b>Preguntas</b>	<b>Criterios</b>				
	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
12. ¿Me siento satisfecho con la relación laboral con mis compañeros de trabajo?					
13. ¿En mi trabajo respetan mis derechos laborales?					
14. ¿Me esfuerzo por superar los desafíos que se me presentan para lograr mis objetivos y metas en el trabajo?					
<b>Dimensión 04: Satisfacción por el trabajo</b>					
<b>Preguntas</b>	<b>Criterios</b>				
	<b>Nunca</b>	<b>Casi Nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
15. ¿Con respecto a la forma de contratación con la que cuento actualmente?					
16. ¿Me encuentro satisfecho en mi actual trabajo en comparación a otras empresas?					
17. ¿Me encuentro satisfecho con las funciones que desempeño en la organización?					
18. ¿Me siento satisfecho con las oportunidades que me brindan para mejorar mi desempeño?					
19. ¿Me encuentro satisfecho con el reconocimiento que recibo de mis compañeros?					
20. ¿Me encuentro complacida con mi desempeño en mis labores?					

Dimensión 05: Bienestar logrado a través del trabajo					
Preguntas	Criterios				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21. ¿Me encuentro conforme respecto a la calidad de servicios básicos que tengo en mi hogar?					
22. ¿Considero útil mi trabajo para las otras personas?					
23. ¿Cuento con capacidades físicas, mentales y sociales para realizar mis actividades diarias (vestir, caminar, trasladarse, alimentarse)?					
24. ¿Mi trabajo me permite consumir en calidad y cantidad a mis alimentos?					
25. ¿Mi desempeño laboral ayuda con la buena imagen que tiene la institución ante la población?					
26. ¿Me siento conforme con mi nivel de compromiso laboral?					

Dimensión 06: Desarrollo personas del trabajador					
Preguntas	Criterios				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
27. ¿Considero que las satisfacciones personales que he logrado son producto de mi labor en la empresa?					
28. ¿Siento que mis capacidades personales han mejorado porque estoy en este trabajo?					
29. ¿Considero que mi actividad laboral me ha ayudado a cuidar la integridad de mis capacidades físicas, mentales y sociales?					

Dimensión 07: Administración del tiempo libre					
Preguntas	Criterios				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
30. ¿Mis horarios laborales me permiten cumplir con las actividades planeadas fuera del trabajo?					
31. ¿Considero que mi labor en el trabajo me da la posibilidad de asumir la responsabilidad en el cuidado de mi familia (padre, madre, hijos u otros)?					

### *Instrumento sobre Desempeño laboral*

Dimensión 01: Nivel de conocimiento sobre la descripción del cargo					
Preguntas	Criterios				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1. ¿Puedes interpretar las funciones en tu puesto de trabajo?					
2. ¿Cumples con tus responsabilidades?					
3. ¿Posees amplios conocimientos en mi labor?					

Dimensión 02: Desempeño en la función					
Preguntas	Criterios				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
4. ¿Soy organizado en mi lugar de trabajo?					
5. ¿Necesito ser supervisado en todo momento?					
6. ¿Dispongo de las capacidades necesarias para desempeñarme en mi trabajo?					

Dimensión 03: Conocimiento de la institución					
Preguntas	Criterios				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
7. ¿Tengo conocimiento sobre la misión y visión de mi organización donde trabajo?					
8. ¿Tengo conocimiento sobre los objetivos de mi organización donde trabajo?					
9. ¿Me identifico con la cultura que se sigue en mi organización donde trabajo?					

Dimensión 04: Proactividad e innovación					
Preguntas	Criterios				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10. ¿Muestro participación activa dentro de cada reunión que se realiza?					
11. ¿Aporto ideas para generar un mejor servicio?					
12. ¿Me adapto a cualquier condición de trabajo?					

Dimensión 05: Relaciones interpersonales					
Preguntas	Criterios				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
13. ¿Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo?					
14. Fomento un excelente ambiente de trabajo?					
15. Trabajo en equipo?					

Dimensión 06: Productividad					
Preguntas	Criterios				
	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16. ¿Cumplo de manera eficaz con mi trabajo?					
17. Cumplo con los estándares de productividad que exige mi organización?					
18. Muestro altos niveles de eficiencia?					