



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON
EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TELEVISIÓN
Y RADIODIFUSIÓN EN LIMA METROPOLITANA, 2022**

**PRESENTADO POR
ANGÉLICA BELEN ESPINOZA ROLDÁN
YOHANA NICOLE PACAYA PAZ**

**ASESOR
JUAN RICARDO SALAZAR HUAPALLA**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

**LIMA – PERÚ
2024**



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL
DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA
EMPRESA DE TELEVISIÓN Y RADIODIFUSIÓN EN LIMA
METROPOLITANA, 2022**

**PARA OPTAR
EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

**ANGÉLICA BELEN ESPINOZA ROLDÁN
YOHANA NICOLE PACAYA PAZ**

**ASESOR:
Dr. JUAN RICARDO SALAZAR HUAPALLA**

LIMA – PERÚ

2024

DEDICATORIA

A Dios, por su guía y fuerza para cumplir cada una de mis metas.

A mis padres, por su dedicación, sacrificio y apoyo en cada paso de mi crecimiento profesional. Gracias por enseñarme que todo se puede lograr.

Nicole Pacaya Paz.

A Dios, que nunca me falla.

A mi familia, cuyo amor y apoyo han sido fundamentales en mi trayectoria académica y profesional.

Belén Espinoza Roldán.

AGRADECIMIENTOS

A la empresa de televisión y radio en estudio y a sus colaboradores, por contribuir a la realización de la presente investigación y por permitirnos obtener la información en la recolección de datos.

A la docente Mg. Rocío Zevallos, por sus consejos, constancia y dedicación para la realización de la investigación.

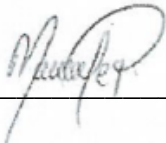
Finalmente, a todos los involucrados que contribuyeron y apoyaron el presente estudio.

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, **YOHANA NICOLE PACAYA PAZ** (Tesisista 1), identificada con DNI 71901132;
Yo, **ANGÉLICA BELEN ESPINOZA ROLDÁN** (Tesisista 2), identificada con DNI
76510106,


De la Escuela Profesional de Administración de la Universidad de San Martín de
Porres, autoras de la Tesis titulada: La Calidad de Vida Laboral y su relación con el
Desempeño Laboral de los colaboradores de una Empresa de Televisión y Radiodifusión
en Lima Metropolitana, 2022. Declaramos bajo juramento que nuestra investigación es
original y no registra copia.

Lima, 11 de abril de 2024



YOHANA NICOLE PACAYA PAZ

DNI N° 71901132



ANGÉLICA BELEN ESPINOZA ROLDÁN

DNI N° 76510106

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	iv
ÍNDICE DE CONTENIDO	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	viii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	xiii
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO	23
1.1 Antecedentes de la investigación.....	23
1.1.1 A nivel nacional	23
1.1.2 A Nivel internacional.....	26
1.2 Bases teóricas.....	31
1.2.1 Calidad de Vida Laboral	31
1.2.2 Desempeño Laboral	46
1.3 Definición de términos básicos.....	54
CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES	57
2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas.....	57
2.2 Variables y definición operacional.....	58
2.2.1 Variable Calidad de Vida Laboral	58
2.2.2 Variable Desempeño Laboral	59

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	60
3.1 Diseño metodológico	60
3.2 Diseño muestral	63
3.3 Técnicas de recolección de datos	65
3.3.1 Descripción de las técnicas e instrumentos	65
3.3.2 Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos.....	69
3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	71
3.5 Aspectos éticos	71
CAPÍTULO IV: RESULTADOS	73
4.1 Descripción de la Muestra	73
4.2. Confiabilidad del Instrumento	74
4.2.1. Consistencia interna: Alfa de Cronbach	74
4.2.2. Validez de constructo	76
4.3 Análisis Exploratorio	79
4.3.1 Estadísticos Descriptivos de la variable CVL	79
4.3.2 Estadísticos Descriptivos de la variable DL.....	81
4.3.3 Pruebas de normalidad	83
4.4 Contrastación de la hipótesis	85
4.4.1 Prueba de Contrastación de hipótesis general.....	86
4.4.2 Prueba de Contrastación de hipótesis específicas.....	87
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN	91

CONCLUSIONES.....	98
RECOMENDACIONES	100
FUENTES DE INFORMACIÓN	104
ANEXOS	122

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Definiciones de la CVL	35
Tabla 2. Teorías, Modelos Explicativos e Instrumentos de medición la CVL.....	40
Tabla 3. Definiciones de la variable Desempeño Laboral.....	48
Tabla 4. Teorías, Modelos e instrumentos explicativos de Desempeño Laboral .	52
Tabla 5. Operacionalización de la variable 1: CVL.....	58
Tabla 6. Operacionalización de la variable 2: DL	59
Tabla 7. Número de trabajadores por unidades	65
Tabla 8. Construcción cuestionario CVL	67
Tabla 9. Agrupación de ítems por dimensiones de desempeño laboral	68
Tabla 10. Ítems positivos y negativos de la escala de medición de DL.....	69
Tabla 11. Confiabilidad del Alfa de Cronbach.....	70
Tabla 12. Características demográficas y laborales de la muestra	73
Tabla 13. Fiabilidad de las variables	75
Tabla 14. Análisis factorial exploratorio de la CVL	77
Tabla 15. Análisis factorial exploratorio DL	78
Tabla 16. Estadísticos descriptivos de la variable CVL	80
Tabla 17. Estadísticos descriptivos de la variable DL	82
Tabla 18. Prueba de Normalidad.....	83
Tabla 19. Interpretación de Coeficiente de Correlación de Spearman	85
Tabla 20. Prueba de correlación entre las Variables CVL y DL	86
Tabla 21. Prueba de correlación entre CT y DL	87
Tabla 22. Prueba de correlación entre BLT y DL.....	88
Tabla 23. Prueba de correlación entre DPT y DL	89

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Factores de la CVL	36
Figura 2. Dimensiones de CVL según Gonzáles et al. (2017).....	42
Figura 3. Dimensiones de CVL según Chiang & Krausse (2015).....	43
Figura 4. Dimensiones de CVL según Hernández et al. (2017).....	44
Figura 5. Dimensiones de la CVL.....	45
Figura 6. Dimensiones del Desempeño Laboral.....	53
Figura 7. Modelo conceptual de estudio.....	54

RESUMEN

La presente investigación planteó como objetivo general de estudio el determinar la relación existente entre la calidad de vida laboral (CVL) y el desempeño laboral (DL) de los colaboradores de una empresa de Tv y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022.

En referente a la metodología, el estudio tuvo un alcance descriptivo correlacional, asimismo, tiene un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con diseño no experimental. La muestra de estudio fue censal, ya que se aplicó al total de colaboradores de la empresa (110 trabajadores) pertenecientes a las áreas de administración y finanzas, radio y prensa, TV, unidad técnica y marketing. El instrumento utilizado para medir el DL fue el *Individual Work Performance Questionnaire* de Koopmans et al. (2014) y para la CVL se tomó como referencia los instrumentos del CVT-GOHISALO de González et al. (2010), el CVL-SA-800 de Chiang & Krausse (2015) y el CVL-HP de Hernández et al. (2017) a partir de los cuales se adaptó al cuestionario aplicado.

Los resultados obtenidos demostraron una correlación positiva, baja y estadísticamente significativa ($Rho=0.334$; $p<001$), lo cual indica que, mayores niveles de CVL se relacionan con mayores niveles de DL. Finalmente, se recomienda que las empresas del rubro de Tv y radio tomen decisiones y desarrollen planes de acción para mejorar la CVL, mediante políticas que promuevan un ambiente saludable, equilibrio entre trabajo y vida personal, capital psicológico, comunicación abierta, desarrollo profesional y reconocimiento, que a su vez impactan en el DL.

Palabras clave: Calidad de vida laboral, desempeño laboral, trabajadores de TV y radio, Perú.

ABSTRACT

The present study aimed to determine the relationship between Quality of Work Life (QWL) and Work Performance (WP) among employees of a television and broadcasting company in Metropolitan Lima, 2022.

Regarding the methodology, the study adopts a descriptive correlational approach and employs a quantitative, applied methodology with a non-experimental design. The study's sample is census-based, encompassing all employees of the company (110 workers) from the administration and finance, radio and press, tv, technical unit, and marketing departments. The Individual Work Performance Questionnaire by Koopmans et al. (2014) was used to measure WP, while QWL was assessed using instruments adapted from the CVT-GOHISALO by González et al. (2010), the CVL-SA-800 by Chiang & Krausse (2015), and the CVL-HP by Hernández et al. (2017).

The results revealed a statistically significant, low positive correlation ($Rho=0.334$; $p<0.001$), indicating that higher levels of QWL are associated with higher levels of WP. Finally, it is recommended that television and broadcasting companies develop action plans to enhance QWL through policies promoting a healthy environment, work-life balance, psychological capital, open communication, professional development, and recognition, which in turn impact WP.

Keywords: Quality of work life, Work Performance, Television and Radio Workers, Perú.

NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS-~1.DOC

RECUENTO DE PALABRAS

27409 Words

RECUENTO DE CARACTERES

157230 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

149 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

1.2MB

FECHA DE ENTREGA

Mar 2, 2024 1:20 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 2, 2024 1:22 PM GMT-5

● **11% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 10% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 8% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión eficaz de los recursos humanos ha adquirido un papel preeminente en el éxito y sostenibilidad de las organizaciones. Dentro de este paradigma, la calidad de vida laboral y el desempeño de los colaboradores se han establecido como elementos cruciales, cuya comprensión y optimización son imperativos estratégicos.

La calidad de vida laboral (CVL) o calidad de vida en el trabajo (CVT) es la percepción que expresan los colaboradores de una organización respecto al grado de satisfacción o insatisfacción que puedan tener con su entorno laboral, a partir de una evaluación acerca del grado de bienestar, el desarrollo personal y las condiciones laborales que ofrece una organización, la misma que cuando tiende a ser negativa, repercute directamente en la competitividad, optimización y desarrollo de la empresa (Cruz, 2018). La CVL como término y concepto tuvo sus inicios a fines en los años 60 en EE. UU., a través de conferencias realizadas por el Ministerio de Trabajo y la Fundación Ford, mientras que en Europa el término cobró relevancia a inicios de los años 70 con la corriente de Humanizar el trabajo (Granados, 2011), posteriormente, a todos los países. La calidad de vida laboral tiene como objetivo principal el humanizar el trabajo mediante el diseño de puestos que ofrezcan mejores condiciones laborales para satisfacer las necesidades de los trabajadores, así como impulsar su desarrollo profesional y personal, que repercuta de forma favorable en su desempeño laboral (Ramírez, 2019).

Para que una organización pueda implementar acciones y estrategias para incrementar el desempeño laboral de sus colaboradores, es necesario conocer el efecto de algunos factores, como la Calidad de Vida Laboral, la cual involucra distintas

condiciones subjetivas (como las condiciones laborales y la satisfacción o bienestar laboral), y las condiciones objetivas (como la seguridad laboral) (Loli, et al., 2018; Frías y Acuña, 2020). Además, Gonzáles et al. (2010) mencionan que la CVL también puede estar influenciada por el desarrollo personal, la integración al puesto y la administración del tiempo libre.

El desempeño laboral está basado en el esfuerzo personal y refiere a la capacidad del trabajador de realizar o efectuar las tareas asignadas con la demostración de las aptitudes y habilidades para la obtención de resultados, que podrían sumar o restar en la consecución de los objetivos de la organización (Mamani & Cáceres, 2019); es influenciado por el clima laboral, la comunicación, los horarios, la motivación, el desarrollo profesional, las remuneraciones, estados de salud física y emocional de los colaboradores, lo cual repercute en el aumento o disminución del desempeño, el ausentismo laboral, alta rotación, aumento de problemas laborales, desgaste en la reputación de la empresa, etc. (Barrantes et al., 2021). El concepto se desarrolla a finales del siglo XIX en Europa con el control de las tareas de los trabajadores, posteriormente, el término ha ido evolucionando y dirigiéndose hacia un concepto integral y medible, mediante el cual se considera al trabajador como un actor estratégico hacia el logro de las metas organizacionales; teniéndose, en la actualidad, la inclusión de factores del entorno que contribuyen hacia un mejor desempeño (Palacios, 2023).

En función a lo descrito, si una organización desea enfocarse en el desempeño laboral de sus trabajadores y realizar mediciones al respecto, es relevante considerar que esta es una variable multidimensional, donde se debe examinar tanto resultados cuantitativos del trabajo (como el ausentismo, las horas laborales y el volumen de

producción), así como los aspectos cualitativos (como el proceso de ejecución de tareas y el comportamiento del trabajador (Ayala et al., 2022). Por otro lado, Rotundo et al. (2002) y Koopmans et al. (2011) han clasificado el desempeño laboral en tres aspectos como el desempeño de tareas, desempeño contextual y comportamientos organizacionales contraproducentes. En consecuencia, la CVL afecta de forma directa el Desempeño laboral de los trabajadores, ya que el incremento de la CVL de los colaboradores puede generar beneficios concretos e intangibles para la organización; contribuyendo a una mayor identificación, motivación, satisfacción profesional, compromiso y desempeño laboral (Efraty et. al; 1990). Por lo tanto, toda empresa debe tener en cuenta que es altamente responsable del alto o bajo desempeño laboral de sus colaboradores.

Al respecto, diversos estudios a nivel internacional han evidenciado una relación directa entre ambas variables, especialmente en Asia (Filipinas, Arabia Saudita e Irán). En Filipinas, aplicado a una muestra de 182 enfermeras, se reportó que las trabajadoras con puntuaciones más altas en la evaluación del desempeño tuvieron una percepción más positiva de la CVL (Sy et. al; 2023). Por otro lado, en Arabia Saudita, en 300 trabajadores de la industria bancaria, se evidenció que una calidad de vida deficiente causa insatisfacción laboral y eventualmente reduce el desempeño laboral con un impacto negativo en la eficiencia organizacional (Ishfaq et. al; 2022). En el tercer estudio, desarrollado en Irán en 262 trabajadores de una universidad militar, se halló que el pago justo, las oportunidades de crecimiento y la formalidad como dimensiones de la calidad de vida laboral tienen un mayor impacto en el desempeño de los empleados (Giahi et. al; 2021).

Investigaciones desarrolladas en Latinoamérica, como en México donde se estudió a una muestra de 118 estudiantes de medicina, analizando además la variable hábitos de vida saludable, se reportó una asociación positiva entre desempeño académico y la calidad de vida en los dominios de salud física, salud psicológica y el ambiente (Gonzales et al; 2019). Asimismo, en Colombia, en 19 decanos y coordinadores de instituciones públicas de educación superior, se identificó que existe una correlación moderada positiva entre las variables estudiadas (Solano et al., 2019). Complementado, en Ecuador se investigó el comportamiento de estas variables en 90 trabajadores de una empresa procesadora de productos marinos, obteniendo como resultado que la CVL era aceptable y que repercute en el desempeño de sus funciones (Delgado, 2017).

Asimismo, en investigaciones a nivel nacional, se ha observado que la mayoría se enfocan en el área de medicina y no se ha evidenciado estudios en una muestra de trabajadores de TV y Radio. Se examinó una muestra de 114 trabajadores de un hospital materno infantil, teniendo como resultado que existe relación entre la CVL y el desempeño con un nivel asociación moderado (Espinoza et al; 2023). En una muestra de 447 profesionales de entidades públicas o privadas que realizan estudios de segunda especialidad, se mostró que existe una correlación significativa y positiva entre la calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño (Loli et al; 2020). Igualmente, en una muestra de 212 docentes, se tuvo como resultado una correlación positiva muy fuerte entre las variables (Machuca et al; 2023).

Según lo descrito, los diferentes estudios e investigaciones publicadas en cuanto a las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral a lo largo de los años en distintos rubros y organizaciones como en los hospitales, municipalidades, universidades,

instituciones públicas, empresas de procesamiento de productos marinos, empresas y agencias de marketing, empresas de banco, entre otros; sin embargo, no se ha tenido hasta la actualidad evidencia empírica del comportamiento de las dos variables en muestras de empresas del rubro de televisión y radiodifusión, siendo este sector muy sensible a un constante cambio y adaptación por el manejo y difusión de información, lo que podría influir en la CVL de sus trabajadores; por lo que resulta de gran importancia y aporte a nivel social y académico obtener hallazgos que nos permitan conocer de forma real su aplicación en este rubro.

Cabe destacar, que dentro de los efectos la Pandemia por Covid-19 muchas organizaciones tuvieron que adaptarse a los nuevos cambios del entorno para procurar su supervivencia y sostenibilidad, donde algunas empresas dejaron de dar importancia a la calidad de vida laboral de sus colaboradores, siendo así que se ha restado interés en los beneficios, adecuados salarios, entorno laboral, entre otros, lo cual implica un retroceso al desarrollo organizacional. Es por ello, que los nuevos hallazgos a partir de una data empírica en los colaboradores en empresas de televisión y radiodifusión, permitirá que otras empresas del mismo rubro puedan tomar mejores decisiones y estrategias que fortalezcan el óptimo desempeño de los colaboradores, en miras a un mayor crecimiento organizacional.

En consecuencia, el estudio se desarrolló en una institución peruana sin fines de lucro dedicada a la radiodifusión ya sea sonora (FM o AM) y televisiva. Esta organización cuenta con 24 años de antigüedad y tiene como finalidad difundir la educación, cultura y los valores de una vida cristiana, así como brindar apoyo social. Su público objetivo son creyentes cristianos de las diferentes congregaciones. Para el logro de esta misión, la

empresa tiene una estructura organizacional compuesta por la unidad de radio y prensa, la unidad de tv, la unidad técnica, como unidades de apoyo se encuentran la unidad de administración y finanzas como también la unidad de publicidad y marketing, y finalmente la unidad consultiva y la unidad de asesoría legal.

Con el propósito de conocer los niveles de CVL en los colaboradores y la relación con su DL, se formuló el siguiente problema general de investigación:

- ¿Cuál es la relación existente entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022?

Además, se planteó como problemas específicos:

- ¿Cuál es la relación existente entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022?
- ¿Cuál es la relación existente entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022?
- ¿Cuál es la relación existente entre el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022?

A partir de la formulación de los problemas de investigación, se determinó el siguiente objetivo general del estudio:

- Determinar la relación existente entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022.

Apoyándose en los siguientes objetivos específicos:

- Determinar la relación existente entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022.
- Determinar la relación existente entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022.
- Determinar la relación existente entre el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022

La investigación tuvo como hipótesis general que la calidad de vida laboral se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en estudio, para lo cual se analizaron los resultados obtenidos y se contrastaron con investigaciones relacionadas, lográndose la generación de un mayor conocimiento del tema.

Cabe destacar que el estudio es justificado por la relevancia temática en todas las organizaciones, ya que el objetivo de las empresas es incrementar la productividad, el aumento de las ventas, el crecimiento, mayores ganancias, la expansión; sin embargo,

se debe tener en cuenta que el motor principal para que una organización pueda desarrollarse es el factor humano, por lo que se deben sumar esfuerzos en brindar una óptima calidad de vida laboral al personal; el tener colaboradores satisfechos en la organización debido a un mejor y óptimo compromiso y desempeño laboral, que serán aplicados en las actividades diarias, teniendo en cuenta que lo que se desea es poder maximizar el rendimiento de los colaboradores; el tener colaboradores con una óptima calidad de vida laboral repercute directamente en los resultados, se convierte en la fortaleza de una organización, se aumenta también el sentido de pertenencia y fidelidad; lográndose con ello la retención del talento, para el crecimiento y competitividad de la organización.

Por otro lado, mediante la presente investigación se permitirá conocer el nivel de relación existente entre las variables a estudiar, así como también sus aspectos y dimensiones; cabe resaltar que las dimensiones de la CVL han sido adaptadas en el transcurso de los años respecto a los diferentes estudios y entorno de cada organización, es así que en la presente investigación se ha continuado con la adaptación de las dimensiones de CVL de acuerdo al entorno, características y tipo de organización, tomando como referencia las siete dimensiones de Gonzalez et al. (2010) las cuales son: soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre; por lo que se han tomado para el estudio englobándose solo en tres dimensiones base y determinantes para la organización, las cuales son: condiciones laborales, bienestar logrado a través del trabajo y desarrollo personal del trabajador; con lo cual se podrán obtener resultados y

conclusiones que se deriven en la identificación de oportunidades de mejora en una empresa de televisión y radiodifusión; y sirvan de guía para otras organizaciones.

Además, la investigación contará con información útil que servirá de guía y análisis tanto para la empresa en investigación, así como para otras organizaciones, ya que se espera determinar el nivel de correlación existente entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los colaboradores. Por otro lado, a través de este trabajo la empresa puede realizar una autoevaluación para diseñar e implementar estrategias que le permitan la una mejora y desarrollo; siendo así que la investigación servirá de precedente para futuras investigaciones sobre el tema y las variables en mención.

Se considera viable el desarrollo del estudio, ya que se cuenta con los medios necesarios como lo son los materiales requeridos, tecnología, así como también la disponibilidad del tiempo; de la misma manera, se cuenta con el acceso de la información requerida en las bases de datos y bibliotecas virtuales, para las bases teóricas, los antecedentes, información conceptual y términos, entre otros, que son la base para la investigación. Además, se tienen los recursos financieros que son requeridos a fin de respaldar el trabajo de investigación. Asimismo, se cuenta con la autorización de la empresa para el acceso a la muestra, así como el uso de información proveniente de los cuestionarios aplicados a sus trabajadores, estos cuestionarios serán anónimos y con el consentimiento informado de la organización.

En cuanto a las limitaciones del estudio, el no acceder a una muestra (mayor cantidad de empresas en estudio) de diferentes organizaciones de Tv y radio y la aplicación de un tipo de muestreo probabilístico evitó generalizar los resultados a la

población en su conjunto. Además, según los antecedentes, no se cuenta con un instrumento validado de CVL con un enfoque de gestión, ya que la mayoría incluye una variedad de indicadores de psicología. En cuanto al acceso a recursos, no se presentan muchas limitaciones en la investigación, dado que se cuenta con información necesaria de la organización, acceso de internet, laptops, información requerida (antecedentes, bases teóricas, trabajos de investigación) y recursos económicos.

La metodología utilizada en el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional y con diseño no experimental. Asimismo, la muestra de estudio fue censal, ya que se aplicó al total de colaboradores de la empresa (110 trabajadores).

Finalmente, para realizar la presente investigación se tuvo la siguiente estructura:

- Capítulo I: Marco teórico (antecedentes y bases teóricas) y definición de términos básicos.
- Capítulo II: Se proponen la hipótesis general y específicas de estudio, así como la definición de las variables.
- Capítulo III: Metodología de la investigación. Se explica el diseño metodológico, así como el muestreo y las técnicas de recolección de datos utilizada.
- Capítulo IV: Resultados. Se reportan los resultados obtenidos en la investigación con sus respectivas interpretaciones.
- Capítulo V: Discusión. Se comparan y analizan los resultados, contrastando las hipótesis con los antecedentes de la investigación.
- Finalmente se presentan las conclusiones, recomendaciones, las fuentes de información y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes de la investigación

En cuanto a los antecedentes de la presente investigación, luego de una búsqueda e investigación realizada en los distintos repositorios académicos virtuales nacionales e internacionales, y bases académicas como SCOPUS, EBSCO se han revisado artículos científicos y tesis de posgrado y pregrado, para lo cual podido observar que existen diversos estudios aplicados en cuanto a las variables de estudio como lo son la calidad de vida laboral y desempeño laboral, permitiendo ello el obtener diferentes puntos de vista, resultando favorable para la investigación.

1.1.1 A nivel nacional

Herrera y Roca (2023) en su tesis presentada en la Universidad San Ignacio de Loyola; cuyo objetivo fue determinar la influencia y la relación entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los trabajadores del área banca de negocios de un banco de Lima Metropolitana. El enfoque de estudio fue cuantitativo, correlacional y de diseño no experimental, aplicado a una muestra de 134 trabajadores de la empresa, a través de un cuestionario. El estudio evidenció una relación significativa, positiva y baja ($Rho= 0.392$; $p=0.000$) entre ambas variables en estudio, lo cual implica el desarrollo de políticas, normas, etc.

De la Cruz (2021) tuvo como objetivo en su investigación determinar la relación existente entre la calidad de vida laboral y el desempeño del personal de

salud perteneciente a la institución estudiada. A partir de lo explicado anteriormente, el autor señaló que el diseño fue no experimental, con un enfoque cuantitativo, y de tipo descriptiva correlacional; ya que se utilizó como instrumento un cuestionario a través de la técnica de la encuesta aplicada a todo el personal de salud que fueron 30 trabajadores, con la escala de Likert para la recolección de información. El autor tuvo como resultados que existe una relación positiva y significativa ($Rho=0.676$; $p=0,000$;) entre las dimensiones, concluyendo que el 60% de colaboradores posee un adecuado desempeño si su calidad de vida laboral es buena, asimismo, recomienda tener óptimas estrategias para mejorar la calidad de vida laboral en una organización.

Cerón (2020) en su tesis de posgrado presentada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, tuvo como objetivo determinar la relación entre la Calidad de Vida Laboral y el Compromiso Organizacional en estudiantes de posgrado de una Universidad Pública de Lima Metropolitana. Este estudio aplicó un enfoque cuantitativo descriptivo correlacional, para lo cual aplicó un cuestionario dirigido a una muestra de 417 estudiantes de posgrado mediante un muestreo no probabilístico. Los resultados obtenidos permitieron conocer la relación que la Calidad de Vida Laboral (CVL) posee con el Compromiso Organizacional (CO), con una relación significativa y positiva ($Rho=0.48$; $p<0.01$) entre ambas variables, confirmándose así su hipótesis de investigación y sosteniendo que las organizaciones deben ejecutar distintos programas que puedan promover la satisfacción en el trabajo e instando a mantener las investigaciones respecto a la calidad de vida laboral y el compromiso organizacional.

Espinoza (2023) en su investigación presentada para la obtención de grado de Doctor en Ciencias de la Salud en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, tuvo como objetivo general determinar la influencia entre las variables calidad de vida y desempeño del personal de salud en tiempos de pandemia en el Hospital Materno Infantil “Carlos Showing Ferrari”. Esta investigación fue de enfoque cuantitativo, tipo prospectivo, observacional, transversal y analítico; alcance correlacional y diseño no experimental., con una población 161 y muestra de 114 personales de salud; el muestreo fue probabilístico estratificado por azar, aplicando como instrumento el cuestionario. El autor tuvo como resultado mediante la prueba estadística de Chi cuadrado, que la calidad de vida laboral si ha influido en el desempeño laboral ($p=0.000$) en los tiempos de la pandemia, asimismo, recomienda el desarrollo de distintas estrategias para ofrecer una buena calidad de vida en el trabajo.

Martínez (2022) en su investigación presentada en la Universidad de San Martín de Porres; tuvo como objetivo determinar si existe relación entre la satisfacción y el desempeño laboral de los trabajadores de Colaromo SRL. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, que tomó como muestra al total de la población siendo los 20 trabajadores que conformaban la empresa; obtuvo como resultados una relación positiva y moderada ($Rho= 0.498$; $p=0.000 < 0.05$) entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral de los colaboradores, por lo que si se tiene un incremento de la satisfacción laboral, también se incrementa el desempeño laboral; finalmente, sostiene que la empresa en su estudio debía reforzar su condiciones laborales así como plantear estrategias

para presentar mejoras en aspectos como remuneración, reconocimiento y condiciones laborales para tener mejor resultados en el desempeño de su personal.

1.1.2 A Nivel internacional

Obando (2020) realizó su investigación donde tuvo como objetivo identificar los factores del bienestar laboral que influyen en el desempeño laboral de los empleados de las pyme estudiadas; asimismo. La investigación tuvo un enfoque mixto; fue de tipo explicativo, aplicativo y correlacional, en la cual se aplicó la encuesta a un total de 203 empleados de pyme. Finalmente, se determinó mediante los resultados la relación entre las variables, siendo la significancia de la prueba menor al 5% ($p < 0,05$), la cual resultó ser linealmente positiva y significativa; por lo que, a medida que aumenta el bienestar laboral, en base a los factores como el ambiente laboral, los directivos, beneficios sociales la inclusión y satisfacción, los empleados de las empresas analizadas tienden a presentar mayores índices de desempeño laboral.

Sy et. al (2023) en su trabajo de investigación, el cual tuvo como objetivo describir la calidad de vida relacionada con el trabajo (WRQOL) entre enfermeras y explorar su asociación con las calificaciones de evaluación del desempeño. El estudio fue de diseño transversal midiendo la escala WRQOL y la calificación de evaluación del desempeño anterior. La población objetivo del estudio fueron todas las enfermeras empleadas en un gran hospital universitario terciario de Filipinas; sin embargo, se tuvo respuesta de 182 enfermeras. En base a los resultados obtenidos, aproximadamente la mitad informó una alta calidad de vida laboral (101; 55,5%),

finalmente se reportó que las trabajadoras con puntuaciones más altas en la evaluación del desempeño tuvieron una percepción más positiva de la CVL.

Nguyen et al. (2014) tuvo como objetivo investigar el papel mediador de la calidad de vida laboral, el esfuerzo laboral y el atractivo laboral en la relación entre el capital psicológico y el desempeño laboral de los especialistas en marketing en una en el mercado en Vietnam. Para obtener la información los investigadores utilizaron un cuestionario aplicado a 696 trabajadores de marketing de diferentes tipos de empresas en la ciudad de Ho Chi Minh en Vietnam. Se obtuvo como resultado la relación positiva, moderada y estadísticamente significativa (coeficiente $\beta=0.28$; $p<0.001$) entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral, además, confirmar que el capital psicológico de los trabajadores tiene un promueve y tiene un impacto directo e indirecto en el desempeño laboral, estos factores psicológicos serán intermediados por la calidad de vida laboral, el atractivo del trabajo y el esfuerzo laboral de los trabajadores, por lo cual las empresas deberían prestarle mayor atención a los aspectos psicológicos de sus colaboradores.

Quispe & Rodriguez (2019) en su investigación, la cual tuvo como objetivo conocer la influencia de la satisfacción laboral en el desempeño laboral del personal operativo (conductores) en las empresas de transporte pesado; los investigadores optaron por realizar una investigación de enfoque mixto (cualitativa y cuantitativa), tipo descriptiva - explicativa y de diseño no experimental. Se aplicó entrevistas, a la vez, un cuestionario a 247 trabajadores de 30 empresas. Se obtuvo como resultado que sí existe influencia entre satisfacción laboral y desempeño, específicamente en factores como el salario (66,4% de personas afirmaron que el

suelo que perciben afecta en su desempeño laboral), condiciones laborales (55% de conductores se encontraron insatisfechos) y bienestar personal (68,4% de los conductores afirmaron estar satisfechos con el trabajo que desempeñan, ya que les brindaba bienestar personal).

Espaderos (2016) en su investigación, tuvo como objetivo identificar si existe relación entre satisfacción y desempeño laboral en el departamento de dirección financiera de la Municipalidad de Santa Lucía Cotzumalguapa. El estudio fue de tipo descriptivo correlacional teniendo como instrumento de aplicación el cuestionario. La muestra estuvo conformada por un total de 30 trabajadores pertenecientes al departamento de dirección financiera de dicha Municipalidad. En base a los resultados obtenidos, se concluyó que, para los colaboradores de la dirección financiera de dicha Municipalidad, no existe relación entre satisfacción y desempeño laboral (correlación negativa muy baja), ya que poseen un nivel de incidencia mediante el coeficiente de correlación de Pearson de ($r= 0.1256$; $p>0.05$), lo cual conlleva que los empleados cumplen con los requisitos del trabajo y manifiestan eficiencia, eficacia o proactividad en sus actividades diarias.

Solano et. al. (2019) realizó un estudio el cual tuvo como objetivo definir estrategias que permitan estimular la calidad de vida de trabajadores administrativos de forma efectiva con el fin de mejorar el rendimiento laboral en las Universidades públicas de Colombia. La investigación fue cuantitativa con diseño no experimental transeccional correlacional, y se aplicaron técnicas de revisión documental y encuesta a 19 personas (6 decanos y 7 coordinadores administrativos de la Universidad Popular del Cesar; y 3 coordinadores de Maestría 3 coordinadores

de especialidad de la Universidad Nacional de Colombia) para recolectar información. Como resultado se obtuvo, aplicado mediante el coeficiente de correlación de Pearson, un valor de significancia menor al 1%, con una relación moderada positiva entre ambas variables ($r= 0,611$; $p=0.006$). Concluyendo que la CVL se refleja directamente en el desempeño de los empleados, ya que afecta elementos cruciales como las condiciones laborales y la motivación, por lo cual las empresas deben implementar estrategias que permitan las mejoras en la calidad de vida laboral de su personal, ya que se mejorará también la calidad de los procesos laborales.

Ishfaq et. Al (2022) en su investigación tuvo tres principales objetivos: examinar si existen o no brechas en QWL (GQWL) aplicando el modelo WRKLFQUAL; analizar e identificar la correlación entre GQWL (brechas en QWL) y seguridad y satisfacción laboral (JSS); y analizar e identificar si JSS tiene un impacto mediador en el desempeño laboral individual (IWP) en el sector bancario de KSA. Este estudio tuvo como diseño la revisión de literatura y desarrollo de dimensiones y subdimensiones de los componentes de QWL para su análisis a través del modelo WRKLFQUAL.

Asimismo, desarrollaron un cuestionario para la recopilación de datos, obteniendo información de 300 empleados bancarios, y también se hizo un análisis de regresión y extracción de factores para estudiar la varianza común entre componentes para determinar brechas en la calidad de vida. Se concluyó que la prueba de Sobel, en la mayoría de los casos, proporcionó resultados superiores a 1,98, que es el criterio mínimo para que Sobel sea significativo y efectivo. Por tanto,

se demostró que JSS tiene un papel mediador en QWL e IWP. Finalmente, se infirió que una mala calidad de vida causa insatisfacción laboral y eventualmente reduce la eficiencia organizacional.

Cervantes et al. (2022) realizó un estudio el cual tuvo como objetivo evaluar la relación entre calidad de vida laboral (CVL) y el desempeño organizacional (DO) de trabajadores de siete hospitales públicos, a partir del análisis de la influencia de la gestión directiva (GD) como mediadora de esta relación. El estudio fue transversal, con una muestra de 866 profesionales y directivos de hospitales públicos, recolectaron información a través de un instrumento para cada variable (gestión directiva, calidad de vida laboral y desempeño organizacional). Los autores tuvieron como resultado que ante una adecuada GD se incrementaba 2.7 veces más la probabilidad de percibir elevada CVL y los participantes categorizados en elevada CVL presentaron 69% mayor probabilidad de tener adecuado DO.

Flores et. al (2022) en su investigación tuvo como objetivo evaluar los factores de satisfacción laboral que más inciden en el desempeño percibido por los trabajadores de empresas constructoras. El estudio fue de metodología aplicada, tipo cuantitativo con un alcance exploratorio y descriptivo. La muestra seleccionada se obtuvo de manera aleatoria por conveniencia y consiste en 210 trabajadores de tres empresas constructoras, se aplicó la escala de Satisfacción Laboral MSQ para recopilar información acerca de la variable satisfacción laboral, esta evaluó dos dimensiones (satisfacción intrínseca y satisfacción extrínseca); asimismo, para la variable desempeño se aplicó un cuestionario con seis dimensiones (nivel de conocimiento sobre la descripción del cargo, desempeño en la función,

conocimiento de la institución, proactividad e innovación, relaciones interpersonales y productividad). Los resultados obtenidos fueron que, de acuerdo al análisis de Pearson, se demuestra que existe una relación significativa de desempeño laboral en satisfacción intrínseca (0,731) y en satisfacción extrínseca (0,701); además, el desarrollo personal es el factor de satisfacción laboral que más incide en el desempeño.

1.2 Bases teóricas

En el presente subcapítulo de la investigación se desarrollarán temas de relevancia para la investigación, que servirán de apoyo para respaldar los objetivos del trabajo, principalmente, se aborda sobre la calidad de vida laboral y desempeño laboral.

1.2.1 Calidad de Vida Laboral

1.2.1.1 Reseña Histórica y Marco Conceptual de la CVL

A través del pasar de los años han sido muchos los estudios, investigaciones y aportes que han marcado un antes y después en la historia y evolución de la calidad de vida laboral (CVL), con la finalidad de poder desarrollar y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores dentro de una organización, así que desde finales del siglo XIX, diversas organizaciones tenían maneras de incrementar la felicidad en el trabajo, como por ejemplo el compartir con sus colaboradores parte de las ganancias obtenidas; asimismo, Elton Mayo en 1933 determinó en sus estudios la influencia que poseen los factores

ambientales en el desempeño de los trabajadores, por lo que desde ese momento se ha podido evidenciar un movimiento el cual tiene como intención poder mejorar las condiciones de trabajo. Es así que, en el decenio 1950-1959 surgió un concepto específico para poder denominar las condiciones laborales de los países industrializados llamado La calidad de vida en el trabajo (Castro et al., 2018).

Por otro lado, en la década de 1960 se tuvieron distintas conferencias del Ministerio de Trabajo de los Estados Unidos, en las cuales expusieron las condiciones laborales en la empresa General Motors en Ohio; es así que, a partir de este hecho histórico, el concepto de CVL adquirió reconocimiento social e institucional; este fue creciendo de la mano del Movimiento de Calidad de Vida Laboral durante los años 70; mismo movimiento que estuvo precedido, entre otros enfoques desarrollados por el Movimiento de Desarrollo Organizacional y el Movimiento de la Democracia Industrial, cuyo objetivo era mejorar las condiciones de trabajo de los colaboradores (SIMEON, 2019).

Gracias a los distintos acontecimientos e investigaciones, empresas en todo el mundo han tratado de desarrollar diversas estrategias y métodos que les permitan ofrecer a todos sus colaboradores un ambiente de trabajo que sea digno, seguro y gratificante, que priorice a la vez las sus necesidades como individuos, y prime la autorrealización, el bienestar y la salud.

En los últimos años, en el contexto empresarial del Perú, la gestión del talento se ha enfrentado y enfrenta grandes retos tras los cambios en los sistemas de trabajo provocados debido a la pandemia por Covid-19. Según el informe Prioridades de gestión de personas para 2023 de BUK y PageGroup Perú, los

empleados peruanos están motivados por los siguientes aspectos: el 75% de colaboradores peruanos por el equilibrio entre la vida laboral y personal, un 73% menciona que por el ambiente laboral y 66% de colaboradores por el desarrollo profesional. A su vez, entre los factores que les restan motivación se encuentran: ingresos percibidos 45%, la falta de oportunidades de carrera y crecimiento profesional 38% y una carga de trabajo excesiva 31%. "Los empleados de hoy buscan ser vistos en su empresa como un todo, destinan sus esfuerzos en ser inclusivos, su felicidad y su bienestar están integrados y se construyen en su trabajo diario y en el equilibrio que pueden lograr entre este y otros ámbitos de su vida personal" (Revista Economía, 2023).

En ese sentido, en la actualidad, las empresas están cada vez más conscientes de que su capital humano es fundamental, ya que son los responsables de llevar a cabo las labores diarias que aseguran el correcto funcionamiento de la organización. Además, son apreciados por su expertise, contribuciones intelectuales y habilidades, siendo clave para alcanzar los objetivos empresariales. Por ello, Martínez y Mateus (2020) comentan que "Inicialmente las empresas buscaban que el trabajador solo se dedicara a producir sin importar las condiciones y beneficios con los que trabajaban (...) con el paso del tiempo se ha visto cómo las organizaciones ven al trabajador como un colaborador con un potencial y talento valioso".

1.2.1.2 Definiciones de la CVL

El concepto de CVL ha evolucionado desde los años 60 hasta la actualidad. Inicialmente se entendía cómo un factor de buenas condiciones laborales, sin embargo, en los últimos 5 años, se ha transformado en un determinante de la calidad del desempeño de los trabajadores en una organización. En la Tabla 1 se presenta a distintos autores que han desarrollado la variable.

Tabla 1.*Definiciones de la CVL*

Autor, Año	La CVL es entendida o definida como ...
Kundurzhiev et al. (2018)	(..) un conjunto de propiedades que caracterizan el ambiente y condiciones dentro de una organización; asimismo, un segundo enfoque la define como el grado de satisfacción en cuanto a las necesidades que poseen los trabajadores, a través de sus actividades laborales.
Salgado & Leria (2018)	El grado de percepción en cuanto a la satisfacción personal y profesional de un trabajador además del nivel de logros y desarrollo personal, en base a una determinada gestión y dirección sumado a las condiciones de trabajo, que pueden ser tanto en lo individual como también en equipo.
Cruz (2018)	Una percepción de los colaboradores de una organización respecto al grado de satisfacción o insatisfacción que puedan tener con su entorno laboral, lo que resulta en una evaluación sobre el grado de bienestar y el desarrollo que estas condiciones generan en el talento humano de una organización, la misma que cuando tiende a ser negativa, impacta directamente en la competitividad, optimización y desarrollo de la empresa.
Salas et al. (2021)	Una experiencia en cuanto a bienestar físico, social, económico, psicológico y cultural que los trabajadores perciben en su entorno laboral y que es el resultado proveniente entre demandas de los trabajadores y los recursos que se tienen en su entorno laboral para poder afrontarlas.
Castellano & López (2021)	(...) factores del entorno laboral que inciden en la calidad de vida de una persona y que van más allá del trabajo, implicando la construcción de una identidad de la persona, sentido de pertenencia, reconocimiento y la satisfacción social.
Ávalos (2022)	Una filosofía que tiene como finalidad mejorar la dignidad de los trabajadores en una organización mediante la realización de cambios en el entorno laboral, así como también el otorgamiento de oportunidades de desarrollo y progreso tanto en lo personal como en lo profesional.

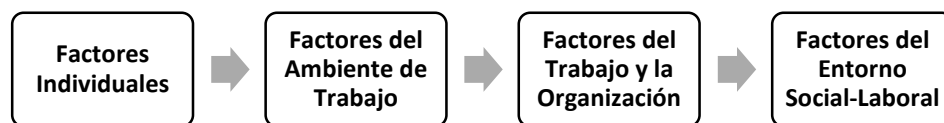
Fuente: Kundurzhiev et al. (2018); Salgado & Leria (2018); Cruz (2018); Salas et al. (2021); Castellano & López (2021). Elaboración propia

1.2.1.3 Factores de la Calidad de Vida en el Trabajo

En la Figura 1 se describe los cuatro factores base de calidad de vida en el trabajo propuestos por Patlan (2017), los cuales son descritos de forma detallada en los párrafos siguientes.

Figura 1

Factores de la CVL



Fuente: Patlan (2017). Elaboración propia

1. Factores individuales de la calidad de vida en el trabajo:

- a. Equilibrio Trabajo-Familia: Las exigencias y presión (personal, así como familiar) contribuyen no solo a la estabilidad, motivación, entusiasmo y éxito, sino también a la eficiencia, responsabilidad y la productividad. Un desequilibrio puede causar estrés, ansiedad, depresión e insatisfacción.
- b. Satisfacción con el trabajo: Referido al estado emocional positivo que puede tener un colaborador respecto a su puesto y las funciones y actividades que realiza en la organización.

- c. Desarrollo laboral y profesional: Oportunidades que la empresa puede brindar a sus colaboradores con el fin de desarrollar sus habilidades y competencias, permitiéndole tener nuevos conocimientos que deriven en la mejora del desempeño y crecimiento profesional en la empresa.
- d. Motivación en el trabajo: Proceso que permite la activación y dinamización del colaborador que le permite presentar comportamientos y un desempeño para sentirse satisfecho, eficaz, productivo y comprometido con su trabajo.
- e. Bienestar en el trabajo: percepción de bienestar que deriva del entorno laboral y experiencias en sus labores.

2. Factores del Ambiente de Trabajo:

- a. Condiciones y medio ambiente de trabajo: Factores técnicos que constituyen demandas y/o limitaciones para el desempeño en el puesto.
- b. Seguridad y Salud en el trabajo: Percepción respecto a la prevención y/o eliminación de los riesgos que posee el colaborador.

3. Factores del Trabajo y la Organización:

- a. Contenido y significación del trabajo: refiere a la percepción del trabajador sobre un trabajo sea valioso y útil para su desarrollo personal y profesional.

- b. Remuneración: Percepción de recibir una remuneración adecuada en base a sus conocimientos, habilidades y desempeño aplicados a sus actividades y funciones.
- c. Autonomía y control en el trabajo: Percepción de autonomía y también independencia realizando sus actividades diarias.
- d. Estabilidad laboral: Percepción de certidumbre en la permanencia y conservación del puesto laboral
- e. Participación en la toma de decisiones: Percepción del grado de participación que el trabajador tiene en la toma de decisiones dentro de la empresa, en la consecución de los objetivos propuestos.

4. Factores del Entorno Social-Laboral:

- a. Relaciones interpersonales: Grado de percepción del colaborador hacia una comunicación abierta y sin barreras con el personal de la organización, lo que genera un entorno laboral de confianza y seguridad.
- b. Retroalimentación: Información brindada al colaborador sobre el desempeño laboral, lo que permite un autoanálisis sobre el rendimiento realizado, oportunidades de mejora y evolución.
- c. Apoyo organizacional: Grado de percepción sobre el respaldo brindado en base a las contribuciones del trabajador hacia la organización, su desarrollo y un trato justo y equitativo.

- d. Reconocimiento: Percepción del colaborador en base a la distinción, estima y agradecimiento de la empresa en referente al desempeño mostrado, el aporte y actividades realizadas y el logro de los objetivos propuestos.

En miras de poder alcanzar una adecuada calidad de vida laboral, las organizaciones deben tener en cuenta el entorno físico del colaborador, el reconocimiento, las relaciones interpersonales, el crecimiento personal y la salud y bienestar del trabajador dentro de la empresa, de la misma manera se debe hacer énfasis en la satisfacción laboral, el clima dentro de la organización y la participación en la toma de decisiones, ya que en conjunto repercute directamente en las actividades y funciones del trabajador (Ibagué, et al., 2019).

Por otro lado, según León, et al. (2020), la CVL se encuentra ligada a diversos factores tal como lo son las condiciones laborales, la motivación, las relaciones interpersonales dentro de la organización, la remuneración percibida, el apoyo y reconocimiento, el desarrollo personal y profesional, y la conciliación entre trabajo y familia y la participación en la toma de decisiones; por lo que de vital importancia el diseño de estrategias que permitan el mejoramiento en pro de la calidad de vida laboral en la empresa y sus trabajadores.

1.2.1.4 Teorías, modelos e instrumentos de la CVL

Las teorías vinculadas a la CVL surgen a partir de 1985, hasta los últimos años, como se puede observar en la Tabla 2

Tabla 2*Teorías, Modelos Explicativos e Instrumentos de medición la CVL*

Año / Autor	Teoría o modelo explicativo	Escuela	Propuesta teórica
Walton (1973) (Citado de Chiavenato, 2017)	Modelo de Walton	Gestión empresarial	Modelo de evaluación de la CVL, que indica que la CVL es determinada por ocho factores los cuales son: (1) una compensación justa y adecuada, (2) las condiciones de seguridad y salud, (3) el uso y desarrollo de las capacidades, (4) oportunidades de crecimiento continuo, (5) integración social en la investigación, (6) las reglas o constitucionalismo, (7) trabajo y espacio social de vida y (8) la relevancia social de la vida en el trabajo.
Huse y Cummings (1985) citado de Alves et al. (2013)	Modelo de Huse y Cummings	Ciencias sociales	Este modelo engloba dentro de la CVL a las personas, el trabajo y organización, asimismo destacan su preocupación por el bienestar del colaborador y la eficiencia de la organización, para lo cual abordan cuatro aspectos relevantes para la CVL: (1) la participación del trabajador en los problemas y soluciones organizacionales; (2) proyecto del cargo, la cual debe atender al enriquecimiento del trabajo y el feedback; (3) la innovación en el sistema de recompensa, que busca una equidad salarial y el status de los colaboradores, y (4) la mejora en el ambiente de trabajo, mediante cambios tangible, equipos de trabajo y flexibilidad en los horarios.
Gonzales et al. (2010)	Instrumento CVT-GOHISALO	Ciencias Sociales	Los autores desarrollaron una valoración de la Calidad de Vida en el trabajo (CVT), desarrollando el Instrumento que ha sido utilizado en diversas investigaciones por su aplicación, mismo que analiza y define la CVT en siete dimensiones las cuales son soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre. Dicho instrumento está conformado por 74 ítems.
Granados (2011)	Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral	Ciencias Sociales	A través de la recopilación teórica, planteó dos dimensiones que pueden determinar la CVL, las cuales se dividen en Condiciones objetivas (1) en las que se involucran el medio ambiente laboral; y las Condiciones subjetivas (2) las cuales involucran al trabajador, sus beneficios, el apoyo directivo y el desarrollo de sus conocimientos.

Año / Autor	Teoría o modelo explicativo	Escuela	Propuesta teórica
Chiang & Krausse (2015)	Indicadores de la Calidad de Vida Laboral – Instrumento CVL-SA-800		Las investigadoras desarrollaron a través de la revisión literaria 4 indicadores de la CVL: (1) Indicador Individual, integrado por la satisfacción laboral, motivación y otras expectativas, (2) Condiciones y medio ambiente de trabajo, con las condiciones de trabajo, puestos y sus características; (3) Organización, relacionada a las políticas, cultura, participación; y (4) Indicadores globales, como el entorno laboral (político, económico). El instrumento planteado estuvo conformado por 118 ítems divididos en los 4 indicadores.
Hernández et al. (2017)	Instrumento CVL-HP		Investigadores que diseñaron el instrumento CVL –HP a partir de 03 Instrumentos de medición de la CVL (CVL-SA-800, CVT-GOHISALO y Q-labors 56) mediante el desarrollo de 04 dimensiones: (1) el bienestar individual, (2) condiciones y medio ambiente de trabajo, (3) organización y (4) bienestar logrado a través del trabajo. El instrumento comprende 57 ítems distribuido en las 04 dimensiones mencionadas, validando el constructo mediante el análisis factorial exploratorio y confiabilidad utilizando Alfa de Cronbach, posterior a ello el instrumento ha continuado siendo utilizado en distintas investigaciones.

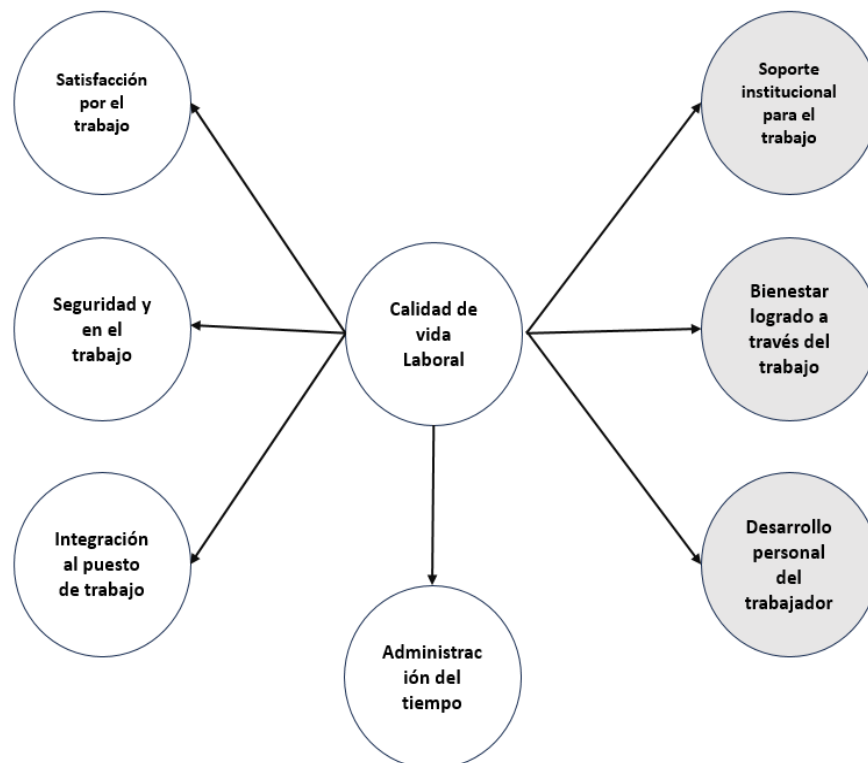
Fuente: Walton (1973) (Citado de Chiavenato, 2017); Huse y Cummings (1985) citado de Alves et al. (2013); Granados (2011); Gonzales et al. (2010). Elaboración Propia.

1.2.1.5 Dimensiones de la Calidad de Vida Laboral

A partir de las teorías y modelos explicativos mencionados en cuanto a las dimensiones, indicadores e instrumentos de la CVL, las dimensiones de la presente investigación se diseñaron después de realizar la revisión bibliográfica minuciosa de 03 instrumentos con sus respectivas dimensiones, que evaluaron los distintos aspectos de la CVL, pertenecientes a: Gonzales et al. (2010), Chiang y Krausse (2015) y Hernández et al. (2017), según se muestra en las Figuras 2, 3 y 4 respectivamente:

Figura 2

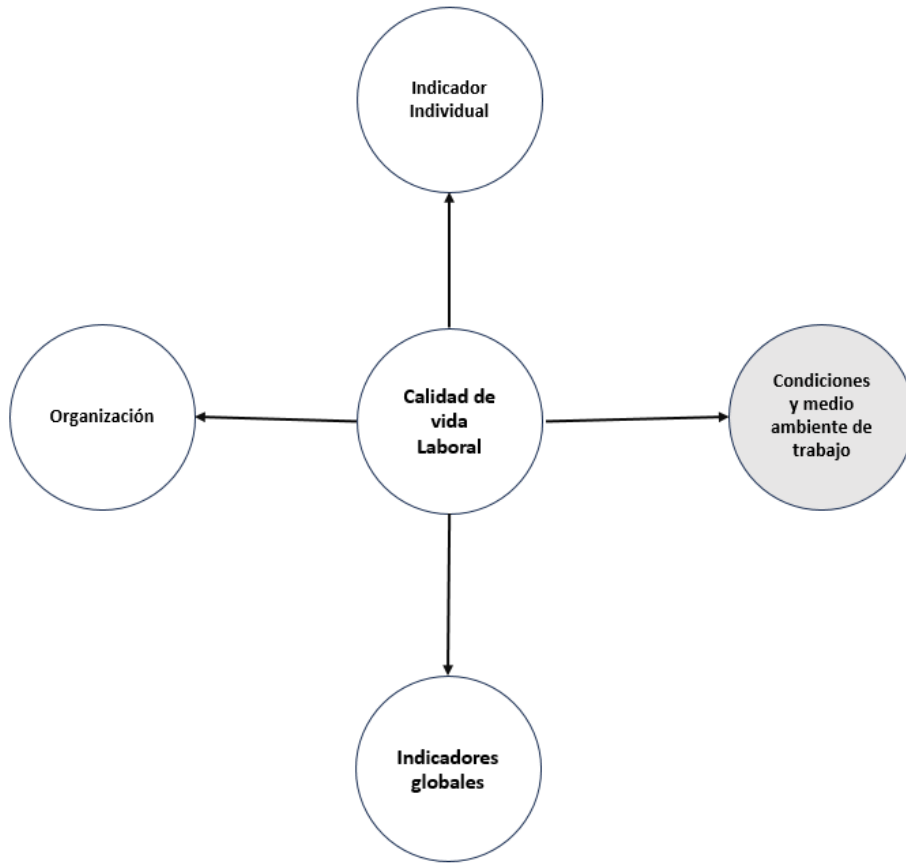
Dimensiones de CVL según Gonzáles et al. (2010)



Fuente: Gonzales et al. (2010). Elaboración propia.

Figura 3

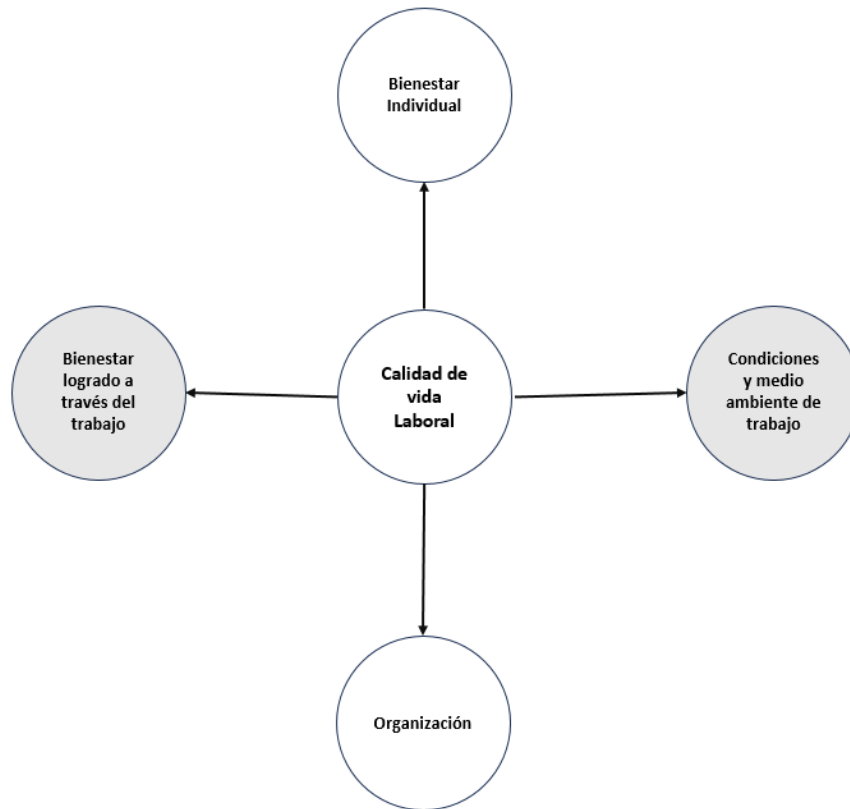
Dimensiones de CVL según Chiang & Krausse (2015)



Fuente: Chiang & Krausse (2015). Elaboración Propia

Figura 4

Dimensiones de CVL según Hernández et al. (2017)



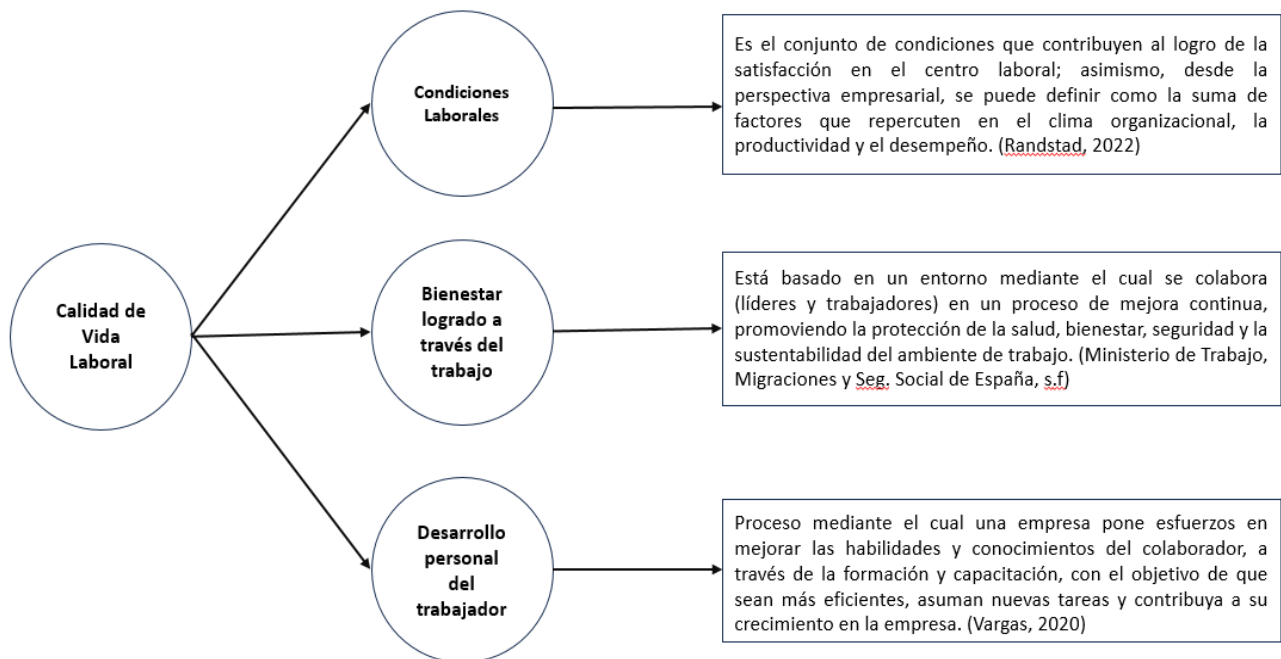
Fuente: Hernández et al. (2017). Elaboración propia.

Las dimensiones explicadas han sido la base para la categorización de las dimensiones de la CVL, por lo que, debido al entorno de la organización, así como las características (cultura y clima organizacional) y el campo temático vinculado a la gestión empresarial, se ha considerado necesario adaptar a las siguientes tres dimensiones: (1) condiciones de trabajo, (2) bienestar logrado a través del trabajo y (3) desarrollo personal del trabajador, adaptados de las escalas de Gonzales et

al. (2010), Chiang & Krausse (2015) y Hernández et al. (2017), las cuales serán descritas a detalle en el capítulo de metodología. Las otras dimensiones no han sido consideradas debido a que las mencionadas agrupan como un todo a las demás, así como también para un mejor entendimiento y mayor comprensión de la unidad de análisis. De esta manera, en la Figura 5 se detallan las dimensiones del estudio.

Figura 5

Dimensiones de la CVL



Fuente: Gonzales et al. (2010), Chiang y Krausse (2015), Hernández et al. (2017), Randstad (2022), Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seg. Social de España (s.f), Vargas (2020). Elaboración Propia.

1.2.2 Desempeño Laboral

El desempeño laboral es la variable 2 de la investigación, a continuación, se detallará una breve reseña histórica, algunas definiciones por parte de autores, así como la descripción de la evaluación de desempeño y sus elementos.

1.2.2.1 Reseña Histórica y Marco conceptual del desempeño laboral

La historia del desempeño laboral ha evolucionado, siguiendo una serie de etapas que comienza con el control de los trabajadores, supervisándolos en sus funciones laborales diarias. Más adelante, esta perspectiva inicial se convierte en un concepto medible que da origen a la evaluación del desempeño. En esta evaluación se valora la contribución de cada colaborador para alcanzar los objetivos de la organización.

El registro inicial histórico sobre la evaluación del desempeño, Cravino (2020), quien cita a Murphy y Cleveland (1991) aluden a la posibilidad de que tenga raíces históricas, haciendo referencia a un antecedente en la antigua China; en el tercer siglo después de Cristo, Sin Yu, un filósofo chino antiguo, cuestionaba el sistema de evaluación utilizado por la dinastía Wei, que se fundamenta en una escala de nueve grados. Según Sin Yu, en este sistema, la evaluación no se basaba tanto en los méritos individuales sino en la afinidad con el jefe. Por otro lado, en el siglo XVI, San Ignacio de Loyola implementó un sistema mediante el cual evaluaba la actividad llevada a cabo por los Jesuitas a través de informes, asignándoles calificaciones correspondientes (Camejo, 2008).

Asimismo, uno de los primeros eventos significativos en la historia empresarial tuvo lugar en 1813, cuando Robert Owen introdujo un sistema de Evaluación del Desempeño en su fábrica. Este método implicaba la evaluación diaria de cada colaborador mediante el uso de un cubo con cuatro caras de distintos colores, cada color representaba un significado diferente en relación con el rendimiento, ya sea positivo o negativo. (Rodríguez, 2017). Otros estudios resaltan que la aparición de la Evaluación del Desempeño tuvo lugar en Estados Unidos durante las décadas de 1920-1930. En ese período, las organizaciones decidieron implementar un procedimiento que les permitiera respaldar una política salarial vinculada a la responsabilidad del puesto y a las contribuciones de los empleados al éxito de la empresa. En España y en otros países del mundo, este sistema se difunde a partir de las décadas de los años 70-80 (Camejo, 2008).

Actualmente, la forma de evaluar el desempeño ha ido evolucionando, hay diversos métodos o enfoques estandarizados para evaluar las habilidades de los empleados. Estos incluyen la evaluación supervisada, llevada a cabo por un superior que conoce el desempeño y las responsabilidades del empleado; la autoevaluación, donde el propio empleado evalúa su rendimiento y sugiere mejoras; la evaluación entre pares, realizada entre colegas que ocupan el mismo cargo; la evaluación del empleado hacia el jefe, donde los empleados valoran a sus superiores; la evaluación por parte del cliente, en la cual los clientes evalúan el trabajo de los empleados con los que interactúan; y la evaluación 360°, que engloba todos los métodos anteriores y presenta una mayor complejidad (Rivero,2019).

1.2.2.2 Definiciones de desempeño laboral

Teniendo ya una idea inicial sobre el desempeño laboral y su evolución, es necesario ahora conocer su significado, por lo que se presentan algunas definiciones de este término (Ver tabla 3).

Tabla 3

Definiciones de la variable Desempeño Laboral

Autor, Año	El Desempeño Laboral se define como...
Campbell et. al (1990)	Se refiere a las acciones y comportamientos destacados de un colaborador que contribuyen al crecimiento y logro de los objetivos establecidos por las organizaciones.
Chiavenato (2000)	Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.
Campillay (2001)	Es el rendimiento esperado en relación a su puesto, este puede ser medido por algún método de evaluación de desempeño que adopte la organización.
Gonzales et. al (2021)	La manera en que los colaboradores de una organización cumplen con las funciones y tareas, usando sus habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades; produciendo comportamientos y cambios que ayuden a la organización.
López et. al (2021)	Método o plan que usa el colaborar para lograr sus objetivos de manera efectiva. El desempeño laboral es diferente en cada persona y situación; es decir, es variable, depende de diferentes factores como las habilidades del trabajador.

Fuente: Campbell et. al (1990); Chiavenato (2000); Campillay (2001); Gonzales et. al (2021); López et. al (2021). Elaboración propia.

Se concluye entonces que el desempeño laboral es la manera en que los colaboradores de una empresa se esfuerzan por realizar sus tareas diarias para el logro de los objetivos, y es un concepto medible, de gran relevancia para el área de recursos humanos, quienes velan por su bienestar y otros factores que intervienen en el desempeño del trabajador.

1.2.2.3 Evaluación de desempeño

La evaluación de desempeño es una herramienta para poder conocer el desarrollo del colaborador en base a sus funciones asignadas, para poder entender mejor el concepto Pérez (2009) detalla lo siguiente:

Mediante la evaluación del desempeño laboral, la organización, conoce los aspectos de comportamiento y desempeño que más valoriza en sus funcionarios. Se obtiene el conocimiento sobre cuáles son las expectativas de desempeño. Se tendrán en cuenta las medidas para mejorar el rendimiento (programas de formación, seminarios, etc.) y las que la persona evaluada deberá tomar por sí sola (autocorrección, práctica, determinación, etc.)

Es entonces la evaluación de desempeño es una técnica que busca mejorar el rendimiento del trabajador, ya que brinda información sobre las necesidades del colaborador, así como también es útil para el control del cumplimiento de las tareas, el resultado obtenido de esta evaluación permite a RR.HH. tomar decisiones. (Rodríguez et. al, 2014).

Finalmente, la evaluación de desempeño es útil para medir el trabajo y resultados del colaborador, permitiendo entender a RR.HH. el nivel en que se encuentra el colaborador, si está bajo el promedio, o en el promedio o supera las expectativas. De esta forma, se puede determinar un plan estratégico tomando en cuenta las necesidades de cada empleado.

1.2.2.4 Contribuciones de la evaluación de desempeño

Como ya se ha ido mencionando la evaluación de desempeño permite a la empresa conocer las fortalezas u oportunidades de mejora de cada colaborador; asimismo, Perez (2021) comenta las siguientes contribuciones de realizar la evaluación de desempeño:

- a) Mejoras para todos: Con la información obtenida se puede realizar planes de mejora personal, capacitación, desarrollo y promoción. Se podrá identificar las características, destrezas y aptitudes de los empleados con el objetivo de mejorar el potencial de crecimiento, e incluso diseñar planes de desarrollo específicos para aquellos con un alto potencial.
- b) Encontrar nuevos líderes: Se podrá encontrar a aquellos trabajadores potenciales y descubrir maneras efectivas de prepararlos para el éxito.
- c) Ajuste cultural: En la evaluación de desempeño también podremos identificar que tanto las personas se encuentran de acuerdo con la cultura de la organización, que tanto se identifican con los principios y valores.
- d) Recompensar con igualdad: Se recompensará a los colaboradores de manera justa, objetiva y transparente. Considerando también lo

mencionado en el artículo 9 de la Ley 30709 “Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres”; la cual menciona que todo empleador puede establecer sus políticas salariales considerando los criterios que crea pertinentes, por lo que el desempeño podría ser un criterio.

- e) Clima laboral positivo: La evolución de desempeño es un instrumento que permitirá mejorar el desempeño laboral, ya que se podrá recibir retroalimentación de los trabajadores.

1.2.2.5 Teoría, modelos e instrumentos explicativos

A continuación, se plantean las principales teorías o modelos que se usan para medir el desempeño laboral, estas han variado a lo largo de la historia, ya que han ido evolucionando y varían según el autor (Ver Tabla 4).

Tabla 4*Teorías, Modelos e instrumentos explicativos de Desempeño Laboral*

Autor/Año	Teoría o Modelo explicativo	Definiciones
Murphy (1990)	Modelo de Murphy	Indica que la mayoría de las ocupaciones involucran cuatro categorías principales de comportamientos: (a) conductas orientadas a la tarea, (b) conductas orientadas interpersonalmente, (c) conductas relacionadas con la pérdida de tiempo y (d) conductas destructivas y azarosas.
Campbell et. al (1990)	Modelo de Campbell	Se origina debido a una investigación en el ejército de USA en el siglo XX, se deseaba realizar una evaluación de desempeño completa, por lo que desarrollaron 8 dimensiones: habilidad específica de la tarea, habilidades no específicas de la tarea, comunicación oral y escrita, demostración de esfuerzo, mantenimiento de la disciplina persona, facilitación del rendimiento en equipo, supervisión, o el control de los recursos de la organización; y administración.
Aguinis et. al (2007)	Dimensiones del desempeño laboral	Afirma que existen al menos dos dimensiones fundamentales: el desempeño en la tarea y el desempeño contextual.
Koopmans et. al (2014)	Escala de desempeño laboral individual	Estos autores realizan un instrumento “El Cuestionario de Desempeño Laboral Individual (IWPQ)”, el cual fue diseñado para ahorrar tiempo en la recolección de datos, permite su uso en muchos contextos y trabajos diferentes y abarca las principales dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual y conductas contraproducentes.

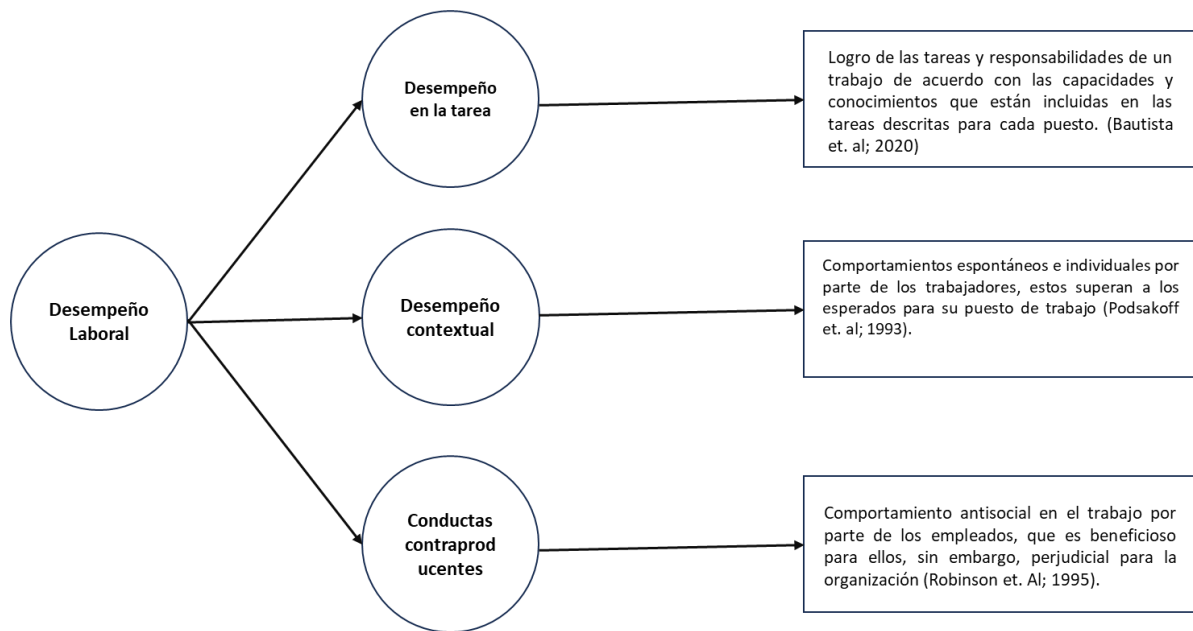
Fuente: Murphy (1990); Campbell et. al (1990); Aguinis et. al (2007); Koopmans et. al (2014). Elaboración propia

1.2.2.6 Dimensiones del desempeño laboral

En base a las teorías, modelos e instrumentos propuestos, se decidió trabajar con la escala y dimensiones expuestas por Koopmans et. al (2014), ya que es un instrumento adaptable a diferentes organizaciones y abarca las dimensiones esenciales.

Figura 6

Dimensiones del Desempeño Laboral



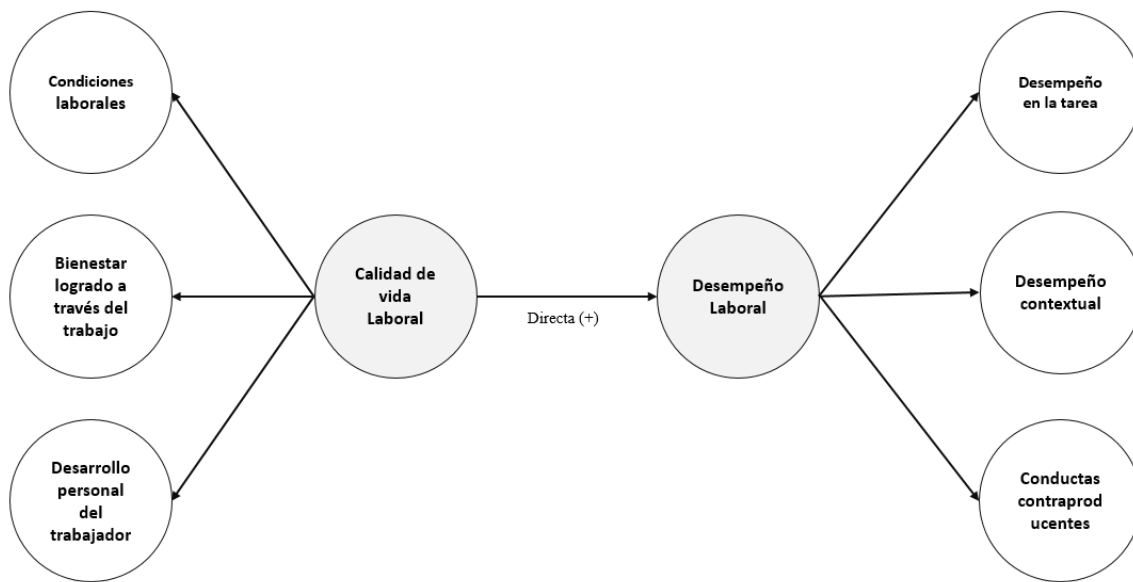
Fuente: Podsakoff et. al (1993), Robinson et. Al (1995), Koopmans et. al (2014), Bautista et. Al (2020).
Elaboración propia

En función a lo descrito, la propuesta del estudio se resume en la relación entre la Calidad de vida laboral como la variable 1, compuesta por tres dimensiones con el desempeño laboral como variable 2 compuesta por tres

dimensiones (Figura 7). También se establece una relación positiva en la propuesta del estudio debido a los resultados evidenciados en los antecedentes y las bases teóricas.

Figura 7

Modelo conceptual de estudio



Fuente: Elaboración Propia.

1.3 Definición de términos básicos

a) Aptitud: Son los conocimientos adquiridos, comprendiendo todo lo aprendido a lo largo de la trayectoria académica y las experiencias vividas. En esencia, se trata de la habilidad de una persona para llevar a cabo diversas tareas (Correa et al, 2019).

- b) Carga laboral:** Conjunto de requerimientos físicos y psicológicos a los que un colaborador está sometido dentro de su jornada laboral. (Revista Empresarial & Laboral, 2021)
- c) Competitividad:** La capacidad de una organización para destacarse frente a sus competidores debido a su excelencia en uno o más aspectos, como calidad, precio, procesos o atención, se define como ventaja competitiva. Se refiere a la habilidad de operar de manera que la organización sobresalga en comparación con otras en determinadas áreas (IMEF CDMX, 2022).
- d) Core Business:** Se refiere a la actividad primordial o principal que desarrolla una empresa y que le permite generar la mayor fuente de ingresos, de la misma manera, se entiende como aquella actividad que le permite a una organización generar valor, lo que se convierte en una competencia distintiva (Ludeña, 2021)
- e) Cultura organizacional:** Entendida como el conjunto de supuestos, convicciones, valores y normas compartidos por los miembros de una organización, puede haber sido creada de manera consciente por sus líderes principales o simplemente haber evolucionado a lo largo del tiempo (Fajardo et al, 2020).
- f) Feed back:** La acción de proporcionar información a una persona sobre un resultado específico se conoce como retroalimentación. En el contexto laboral, se trata de un proceso que puede ser constante o limitado en un período de tiempo. Durante este proceso, se lleva a cabo un intercambio

de información entre el líder y sus colaboradores con respecto a su desempeño (Valle, 2023).

- g) Motivación laboral:** Es el esfuerzo propio puesto por el trabajador para alcanzar las metas de la organización, y a la vez satisfacer sus propias necesidades. (Manjarrez et al., 2020)
- h) Remuneración:** Ingreso que un colaborador percibe por parte del empleador por los servicios prestados y disposición de su fuerza de trabajo. (MTPE, s.f.)
- i) Política salarial:** Una política salarial es una directriz institucional que establece un marco conceptual unificado para la determinación de los salarios de todo el personal dentro de la organización (Downey, 1999).
- j) Productividad:** Se refiere a la eficiencia en la producción, la cantidad producida a partir de un conjunto dado de insumos. Se calcula como la relación entre los resultados de bienes y servicios y una o más entradas de insumos, como mano de obra, capital o administración. Mejorar la productividad implica, en última instancia, aumentar la efectividad en el proceso (Ramírez et al, 2022).

CAPÍTULO II: HIPÓTESIS Y VARIABLES

2.1 Formulación de hipótesis principal y derivadas

Hipótesis General

La calidad de vida laboral se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022

Hipótesis Específicas

- a) Las condiciones de trabajo se relacionan de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022
- b) El bienestar logrado a través del trabajo se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022
- c) El desarrollo personal del trabajador se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022

2.2 Variables y definición operacional

Las variables en investigación son las siguientes:

2.2.1 Variable Calidad de Vida Laboral

Tabla 5

Operacionalización de la variable 1: CVL

Definición Conceptual	La CVL se define como la percepción de un colaborador sobre las condiciones que tiene en el entorno laboral de la organización a la que presta servicios y que generan satisfacción en su persona (Donawa, 2018), asimismo, son factores del entorno laboral que inciden en la calidad de vida de una persona y que van más allá del trabajo, implicando la construcción de una identidad de la persona, sentido de pertenencia, reconocimiento y la satisfacción social (Castellano & López, 2021)	
	Dimensiones	Indicadores
	Condiciones de trabajo	I1: Condiciones laborales I2: Relaciones Interpersonales I3: Estabilidad laboral I4: Ambiente laboral
Definición Operacional	Bienestar logrado a través del trabajo	I1: Reconocimiento laboral I2: Motivación laboral I3: Satisfacción con el trabajo I4: Remuneración I5: Apoyo directivo
	Desarrollo personal del trabajador	I1: Capacitación I2: Autonomía I3: Creatividad e innovación I4: Línea de Carrera I5: Conocimiento y Habilidades
Instrumento	Cuestionario	

Fuente: Elaboración Propia

2.2.2 Variable Desempeño Laboral

Tabla 6

Operacionalización de la variable 2: Desempeño laboral

Definición Conceptual	Método o plan que usa el colaborador para lograr sus objetivos de manera efectiva. El desempeño laboral es diferente en cada persona y situación; es decir, es variable, depende de diferentes factores como las habilidades del trabajador. (López et. al, 2021)	
Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
	Desempeño en la tarea	I1: Planteamiento y organización en el trabajo I2: Orientación a resultados I3: Priorización del trabajo I4: Eficiencia Laboral
	Desempeño contextual	I1: Iniciativa I2: Tareas laborales desafiantes I3: Actualización de conocimientos y habilidades laborales I4: Soluciones creativas
	Conductas contraproducentes	I1: Negatividad I2: Conductas que dañan a la organización
Instrumento	Cuestionario	

Fuente: Elaboración Propia.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

En el presente capítulo se explica la metodología utilizada para realizar la investigación, entre ellos el diseño metodológico aplicado, el diseño muestral, las técnicas de recolección de datos, así como también las técnicas estadísticas para el procesamiento de información y finalmente los aspectos éticos seguidos en el estudio.

3.1 Diseño metodológico

La investigación posee un enfoque cuantitativo, de carácter descriptivo, siendo de tipo aplicada, de diseño no experimental y alcance correlacional.

Enfoque

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, que según Ñaupas et. al (2018):

Se caracteriza un enfoque cuantitativo por el uso de métodos y técnicas cuantitativas y relacionándose con las mediciones, el uso de magnitudes, observación y medición de unidades de análisis, el muestreo, el procesamiento estadístico (...). También utiliza la recopilación y análisis de datos para dar respuesta a preguntas de investigación y probándose así hipótesis previamente formuladas. Además, se basa en la medición de variables y herramientas de investigación utilizando la estadística descriptiva e inferencial (p.15).

De lo mencionado por el autor podemos afirmar el enfoque del trabajo de investigación, ya que este se realizará de forma ordenada y objetiva, siguiendo una secuencia; asimismo, se utiliza un cuestionario para la recolección de datos, siendo este una técnica cuantitativa, además se busca la prueba de una hipótesis que se realizará midiendo las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral, analizándose con métodos estadísticos.

Tipo

Por el tipo de investigación, el presente estudio reúne las condiciones metodológicas para ser una investigación aplicada, debido a que se utilizarán los distintos conocimientos de las ciencias administrativas con la finalidad de poder aplicarlas a la calidad de vida laboral de la empresa en estudio para la mejora del desempeño laboral.

Martínez (2012) afirma que la investigación aplicada: “Busca la resolución de los problemas prácticos, con un margen de generalización limitado. Su propósito es de realizar aportes al conocimiento científico limitado.” En este caso el tipo de investigación es aplicada, ya que se va a utilizar los conocimientos adquiridos y presentados en el marco teórico para la resolución de la problemática que tienen la empresa en relación con las variables.

La investigación aplicada implica utilizar los conocimientos adquiridos mediante la investigación, para así poder resolver problemas de naturaleza práctica, experimental y tecnológica.

Diseño

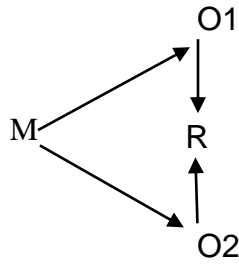
El diseño utilizado fue el no experimental, el autor Hernández et. al (2014) comenta que este diseño investigación “Se realiza sin manipular deliberadamente variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos” p. (152).

En la presente investigación no se manipularon las variables, ni se provocará alguna situación, se realizará el estudio con los hechos tal y como sucedieron en la empresa; por otro lado, el autor comenta también que “Los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” p. (152). Siendo este el caso, ya que se estudiará la influencia de las variables específicamente en el 2022.

Alcance

Es descriptivo-correlacional debido a que la meta de investigación se basa en el establecimiento de la relación existente entre las variables calidad de vida laboral y el desempeño laboral, para lo cual se recogerán los datos tomando como base a una hipótesis o teoría, para que luego los resultados obtenidos se puedan analizar minuciosamente, con la finalidad de extraerse las conclusiones significativas Hernández et. al (2014).

Es así que la investigación responde al siguiente esquema, en donde:



M: Colaboradores de la empresa

O1: Calidad de Vida Laboral

R: Relación entre las variables de estudio

O2: Desempeño Laboral

Unidad de análisis

Para el presente trabajo de investigación, la unidad de análisis estuvo comprendida por los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana.

3.2 Diseño muestral

a) Población

Según el Consejo Consultivo de Radio y Televisión – CONCORTV (2023) en su último informe estadístico evidenció que hasta el 2023, el Perú registró 5307 empresas de radio y TV, siendo Lima, la región que concentró 250 empresas de radio y 42 en televisión.

Para esta investigación, solo se consideró a una empresa de radio fusión por la facilidad de acceso a la muestra, ya que una de las tesis labora en esta organización.

La empresa seleccionada es una organización sin fines de lucro dedicada a la radiodifusión ya sea sonora (FM o AM) y televisiva, la cual tiene como finalidad difundir la educación, cultura y los valores de una vida cristiana, así como brindar apoyo social. Comparte este objetivo con el 26.9% de las otras empresas, ya que el 71.9% se enfoca en la parte comercial y el 1.2% tiene finalidad comunitaria. Además, se considera como la quinta organización con mayor cantidad de estaciones de TV y la primera con mayor número de estaciones de radio a nivel nacional (CONCORTV, 2023).

En ese sentido, se consideró como población a los 110 colaboradores de la empresa (total de colaboradores), los cuales serán tomados en su totalidad para fines del estudio.

b) Muestra

Al ser una población no muy grande, se vio necesario tomar a todos ellos como unidad de análisis (todos los colaboradores entre operativos y administrativos), por lo cual se consideró un tipo el tamaño de la muestra al total de la población, es decir, a los 110 colaboradores de la empresa, considerado una muestra censal, ya que según Arias (2012): “El censo busca recabar información acerca de la totalidad de una población” (p. 33).

En la Tabla 7 se observa con mayor detalle la distribución de colaboradores respecto a cada unidad o área perteneciente a la organización.

Tabla 7

Número de trabajadores por unidades

Unidades	N° de trabajadores
Unidad técnica	28
Unidad de televisión	17
Unidad de Publicidad y Marketing	18
Unidad Radio y Prensa	22
Unidad Administración y Finanzas	25
Total	110

Fuente: Elaboración propia

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Descripción de las técnicas e instrumentos

Con respecto a las técnicas de recolección de datos que se utilizados en la investigación; se aplicó la encuesta, que pertenece al enfoque cuantitativo; asimismo, por sus características de utilidad, versatilidad y objetividad en la recolección de datos; ello permitirá evaluar las dimensiones e indicadores de cada variable, esto se estructurará a través de escalas, recolectando datos al interrogar a la población.

Esta técnica brinda facilidad y orden para un análisis más sencillo; siendo así que los resultados serán obtenidos mediante la aplicación del instrumento de investigación como el cuestionario, dirigido a los colaboradores de la empresa, el

cual presenta ítems respecto a cada variable, lo cual permitirá obtener la información sistemática y ordenadamente.

La presente investigación utilizó dos instrumentos, uno para calidad de vida laboral, y otro para desempeño laboral.

Instrumento: Cuestionario Calidad de Vida Laboral

El cuestionario de CVL se diseñó en base a 03 instrumentos de medición de CVL: CVT-GOHISALO, desarrollado por González et al. (2010), la cual consta de 74 ítems, distribuido en siete dimensiones (soporte institucional para el trabajo, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal del trabajador y administración del tiempo libre) medido mediante escala de Likert; el Instrumento CVL-SA-800 de Chiang & Krausse (2015) conformado por 118 ítems divididos en los sus cuatro dimensiones: condiciones y medio ambiente de trabajo, indicador individual, organización e indicadores globales); y el Instrumento CVL-HP desarrollado por Hernández et al. (2017), la cual consta de 57 ítems distribuido en 04 dimensiones (Bienestar individual, condiciones y medio ambiente de trabajo, organización y bienestar logrado a través del trabajo).

De esta manera se adaptaron los instrumentos descritos para la selección y agrupación de ítems y preguntas, para obtener la versión del cuestionario de CVL, teniendo en cuenta las tres dimensiones de la variable en estudio CVL, las cuales son: (1) Condiciones de trabajo, (2) Bienestar logrado a través del trabajo y (3) Desarrollo personal del trabajador. En ese sentido, el cuestionario se diseñó

en base a 20 preguntas, las cuales tienen cinco opciones como respuesta mediante la escala de Likert, para medir la situación real en cuanto a Calidad de Vida Laboral, que va desde el valor 1 “Nunca”, hasta el valor 5 “Siempre”, siendo este último la calificación más alta.

Tabla 8

Construcción cuestionario CVL

DIMENSIÓN	ITEMS	FUENTE: Escala / Cuestionario
Condiciones de Trabajo	1. Considero que la empresa me brinda óptimas condiciones laborales (iluminación, limpieza, orden, ruido, etc.)	CVL-HP (2017) / CVL-SA-800
	2. Me siento satisfecho con los beneficios laborales (Seguro, salud, vacaciones, EPS, etc.) que recibo por parte de mi organización	CVL-HP (2017) / CVL-SA-800
	3. Me encuentro conforme en relación con mi jornada u horario laboral actual	CVL-HP (2017)
	4. Mantengo una buena relación con mis compañeros en mi área de trabajo	CVL-HP (2017) / CVL-SA-800
	5. Recibo una presión constante de mi entorno laboral para la finalización de mis tareas diarias	CVL-HP (2017)
	6. Considero que mi trabajo me demanda una mayor cantidad de horas (mayor a mi jornada laboral)	CVL-HP (2017)
	7. Considero que cuento con estabilidad laboral en mi organización	CVL-HP (2017)
	8. Mis superiores me brindan la posibilidad de poder conversar abiertamente sin barreras en la comunicación	CVL-HP (2017) / CVT-GOHISALO (2010)
	9. Cuando surgen conflictos en mi área laboral, estos son resueltos mediante el diálogo abierto	CVL-HP (2017)
	10. Me encuentro satisfecho con el reconocimiento que recibo de mis superiores y compañeros por mi trabajo realizado	CVL-HP (2017) / CVT-GOHISALO (2010)
Bienestar logrado a través del trabajo	11. Me siento motivado al realizar mis funciones diarias en la organización	CVL-HP (2017)
	12. Me considero satisfecho laborando en mi organización	CVL-HP (2017) / CVT-GOHISALO (2010)
	13. Considero que mi remuneración percibida está acorde con las actividades que realizo y el puesto que desempeño	CVL-HP (2017)
	14. Cuento con el apoyo de mis superiores para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	CVL-HP (2017)
	15. Recibo los resultados de la supervisión a mi trabajo y actividades realizadas como retroalimentación	CVL-HP (2017) / CVT-GOHISALO (2010)
	16. Me considero satisfecho con las oportunidades de capacitación y actualización que me brinda la empresa	CVT-GOHISALO (2010)

Desarrollo personal del trabajador	17. Considero que tengo la libertad para expresar mis ideas y opiniones en cuanto a mis actividades sin miedo al rechazo	CVL-SA-800 / CVT-GOHISALO (2010)
	18. Me considero satisfecho en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	CVL-SA-800
	19. Considero que la organización me puede brindar una línea de carrera y ascenso	CVT-GOHISALO (2010)
	20. Considero que mis conocimientos y habilidades se han desarrollado al desempeñar mi trabajo en la organización	CVT-GOHISALO (2010)

Nota: El diseño original del instrumento estuvo compuesto por 20 ítems, sin embargo, para la validez de la escala se redujeron a 18 ítems. Fuente: Elaboración propia.

Instrumento: Cuestionario Desempeño laboral

Para realizar este instrumento se tomó como referencia la escala denominada *Individual Work Performance Questionnaire*, que fue elaborada originalmente por Koopmans et al. (2014); asimismo, se utilizaron las adaptaciones al español de los estudios de Ramos-Villagrasa et al. (2019) aplicado a una muestra de España y por Gabini y Salessi (2016) en una muestra de Argentina, las cuales se han adecuado a la presente investigación.

Esta escala evalúa el desempeño bajo tres dimensiones: Desempeño en la Tarea, Desempeño en el Contexto y Comportamientos Contraproducentes. El cuestionario consta de 13 ítems y de la misma manera tiene cinco opciones de respuesta mediante escala de Likert, en donde el valor 1 es “Nunca”; 2 es “Casi Nunca”; 3 es “A veces”; 4 es “Casi siempre” y 5 es “Siempre”.

Tabla 9

Agrupación de ítems por dimensiones de desempeño laboral

Dimensión	Ítem
Desempeño de la tarea	1;2;3;4
Desempeño Contextual	5;6;7;8;9
Conductas Contraproducentes	10;11;12;13

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 10

Ítems positivos y negativos de la escala de medición de DL

Dimensión	Ítem
Positivos	1;2;3;4;5;6;7,8;9
Negativos	10;11;12;13

Fuente: Elaboración propia.

3.3.2 Procedimientos de comprobación de la validez y confiabilidad de los instrumentos

Para comprobar la validez de los instrumentos utilizados en el presente trabajo de investigación, se realizaron las evaluaciones mediante el juicio de expertos (03 expertos), quienes evaluaron las preguntas que son parte del cuestionario a utilizar en la investigación y sugirieron la eliminación de otros ítems por considerarlos redundantes. (Véase Anexo 5)

Asimismo, para efectos de la confiabilidad del instrumento de la investigación, fue empleado el Alfa de Cronbach.

El Alfa de Cronbach es calculado a partir de la siguiente ecuación:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

- S_i^2 es la varianza del ítem
- S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems

El coeficiente de correlación expresa la confiabilidad del instrumento; obteniéndose en su aplicación resultados que oscilan entre los valores de 0 a 1. Es así que, para interpretar los resultados del Alfa de Cronbach (Coeficiente de confiabilidad), se tomará en cuenta como aceptable y óptimo cuando se obtenga un coeficiente mayor o igual a 0,8; siendo, por el contrario, “poco aceptable” cuando se obtengan valores por debajo de 0,8, lo que conlleva a una poca confiabilidad, y posibilidad de tener conclusiones equivocadas (Véase Tabla 10) (Ruiz, 2002).

Tabla 11

Confiabilidad del Alfa de Cronbach

Rangos	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Ruiz (2002)

Finalmente, para comprobar la validez de constructo se evaluó mediante Análisis Factorial Exploratorio (AFE), en donde se analizaron sus conceptos y cargas factoriales de los indicadores para interpretar su contribución a los instrumentos.

3.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

Para la tabulación de las respuestas obtenidas a través del cuestionario, se resumieron los datos en una base de datos de Excel, para luego procesar los datos en el programa SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) vrs. 26., con el modelo de correlación Rho de Spearman y a un nivel de confianza del 95%, elaborándose así las tablas estadísticas.

Para la representación gráfica de los resultados obtenidos, estos fueron expresados mediante gráficos y tablas con el programa SPSS, para que de esta manera se puedan facilitar su lectura, su interpretación y análisis. Asimismo, se constataron los resultados con el marco teórico referencial, para así poder tener conclusiones que sean veraces sobre la hipótesis planteada y los objetivos de la investigación. Se interpretaron las técnicas estadísticas de: Estadísticos descriptivos (media, desviación estándar, asimetría y curtosis), la normalidad (Test de Kolmogorov-Smirnov) y el coeficiente de correlación de Spearman con sus límites de interpretación.

3.5 Aspectos éticos

La presente investigación fue diseñada teniendo como base los principios en cuanto a la moral y la ética profesional, respetándose también los principios éticos generales y de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres, estos están basados en el

código de ética, siguiendo los valores como lo son: el respeto hacia la persona, búsqueda de la verdad, integridad, búsqueda de la excelencia y el compromiso con el desarrollo del país.

La elaboración del trabajo de investigación sigue el propósito de poder encontrar la verdad y la búsqueda de nuevos conocimientos, prevaleciendo en un proceso integral, organizado y secuencial; con la finalidad de proponer alternativas de mejora en cuanto al desempeño laboral en base a una adecuada calidad de vida laboral en las organizaciones.

Para obtener los datos de la empresa en estudio y sus colaboradores, se obtuvo el consentimiento informado mediante el cual se aceptaba la investigación realizada. Asimismo, se declara la correcta aplicación en cuanto a los instrumentos de investigación (el cuestionario), ya que se consideró el anonimato para resguardar la seguridad de los encuestados y el consentimiento informado con apoyo de los jefes de cada unidad para obtener una información verídica para el análisis de los resultados; además se está cumpliendo con las normas internacionales de referencia como lo es la aplicación de las normas APA, teniendo como finalidad evitar el plagio y certificar la información expuesta.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

En el presente capítulo se presentarán los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento de investigación (Cuestionario), a través de las encuestas aplicadas a la muestra, realizadas para el recojo de la información.

4.1 Descripción de la Muestra

Participaron del estudio 110 trabajadores de una empresa de televisión y radiodifusión, El 56.4% de la muestra estuvo conformada por mujeres, mientras que el 43.6% por hombres. Asimismo, se observa que las edades de los trabajadores oscilan entre 26-35 (44.5%) seguido de 18-25 (27.3%). Además, se reporta que la mayor cantidad de trabajadores pertenecen a la unidad técnica con 28 trabajadores (25.5%), seguido del área de Administración y finanzas con 25 trabajadores (22.7%). Por último, como dato importante se observa que 39.1% de trabajadores llevan laborando en la organización entre 1 a 5 años, seguido 20.9% que labora entre 1 y 11 meses (Ver Tabla 12).

Tabla 12

Características demográficas y laborales de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Sexo		
Trabajadoras	62	56.4
Trabajadores	48	43.6
Total	110	
Edad		
De 18 a 25	30	27.3
De 26 a 35	49	44.5

De 36 a 45	21	19.1
Mayores de 45	10	9.1
Total	110	100.0
Área a la que pertenece		
Administración y Finanzas	25	22.7
Unidad técnica	28	25.5
Radio y prensa	22	20.0
Tv	17	15.5
Marketing	18	16.4
Total	110	100.0
Tiempo de servicio		
De 1 a 11 meses	23	20.9
De 1 a 5 años	43	39.1
Más de 5 años	44	40.0
Total	110	100.0

Fuente: Cuestionario a 110 trabajadores/as de una empresa de radio y televisión.
Elaboración propia.

4.2. Confiabilidad del Instrumento

4.2.1. Consistencia interna: Alfa de Cronbach

El instrumento fue inicialmente validado por 3 expertos, en base a cuatro criterios: suficiencia, claridad, coherencia y relevancia con una escala de valoración entre 1 y 4 (ver Anexo 5). Posteriormente, se analizaron las escalas a través de un análisis de consistencia interna mediante el valor del coeficiente Alfa de Cronbach y la Fiabilidad compuesta, en ambos casos se observa un valor superior al mínimo aceptable de 0.7 (Hair., et al., 2017).

En la Tabla 13 se reportan los valores de fiabilidad de cada variable y de sus respectivas dimensiones, en el caso de la CVL con una puntuación de 0.92 en ambos coeficientes se valida su consistencia interna, así como de sus de dimensiones condiciones de trabajo (CT), bienestar logrado a través del trabajo

(BLT) y desarrollo personal del trabajador (DPT) poseen un nivel a alto con un valor superior a 0.7. De la misma manera la variable desempeño laboral reporta un coeficiente de Alfa de Cronbach de 0.867 aceptable, así como en sus dimensiones de desempeño en la tarea (DT), desempeño contextual (DC) y conductas contraproducentes (CC) con valores superiores a 0.7.

Tabla 13

Fiabilidad de las variables

Variables	Indicadores	Consistencia interna	
		Alfa de Cronbach	Fiabilidad compuesta
		0.70-0.90	0.70-0.90
Calidad de vida laboral (CVL)		0.921	0.922
Condiciones de Trabajo (CT)	CT1	0.870	0.870
	CT2		
	CT3		
	CT4		
	CT5		
	CT6		
	CT7		
Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)	BLT1	0.866	0.864
	BLT2		
	BLT3		
	BLT4		
	BLT5		
	BLT6		
Desarrollo personal del trabajador (DPT)	DPT1	0.883	0.883
	DPT2		
	DPT3		
	DPT4		
	DPT5		
Desempeño laboral		0.867	0.868
Desempeño de la tarea (DT)	DT1	0.838	0.839
	DT2		
	DT3		
	DT4		
Desempeño Contextual (DC)	DC1	0.819	0.823
	DC2		
	DC3		
	DC4		
	DC5		
Conductas contraproducentes (CC)	CC1	0.743	0.736
	CC1		

Conductas	CC3
Contraproducentes (CC)	CC4

Fuente: Cuestionario a 110 trabajadores/as de una empresa de radio y televisión.

Elaboración propia.

4.2.2. Validez de constructo

Para determinar la validez de la CVL se aplicó un Análisis Factorial Exploratorio (AFE) con los 20 ítems de los cuales se eliminaron 2 ítems vinculados a la carga y presión laboral, ya que no contribuían al concepto, ya que presentaban cargas factoriales negativas. Para determinar si los datos son adecuados para aplicar un AFE se obtuvo el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Bartlett, para contrastar la hipótesis nula (refiere que la matriz de correlación es una matriz de identidad), lo cual implica que las variables no están correlacionadas entre sí y que es posible aplicar el análisis. Según la prueba de Bartlett los datos que conforman la matriz de correlación son significativos, así como el valor reportado de la prueba de $KMO=0.872$ lo cual indica que los datos son viables para aplicar la factorización. Después de validar la pertinencia de aplicar el AFE, en la Tabla 13 se reportó 3 factores para la CVL con una acumulación de la proporción de la varianza de 55%, superior al límite permitido del 50%.

Tabla 14*Análisis factorial exploratorio de la CVL*

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
CT1	0.669		
CT2	0.734		
CT3	0.619		
CT4	0.625		
CT5	0.606		
CT6	0.641		
CT7	0.651		
BLT1		0.607	
BLT2		0.640	
BLT3		0.617	
BLT4		0.624	
BLT5		0.672	
BLT6		0.596	
DPT1			0.586
DPT2			0.784
DPT3			0.859
DPT4			0.658
DPT5			0.700

Nota. KMO=0.872; χ^2 Bartlett = 1166.473, gl = 153, $p < .001$. **Método** de factorización, mínimo residual con rotación varimax Fuente: Cuestionario a 110 trabajadores/as de una empresa de radio y televisión. Elaboración propia.

Asimismo, para determinar la validez de la variable DL se aplicó un AFE con los 13 ítems. Para determinar si los datos son adecuados para aplicar un AFE, al igual que en la CVL se obtuvo el índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) aceptable (KMO=0.813) así como la prueba de esfericidad de Bartlett, lo cual indica que los datos son viables para aplicar la factorización. Después de validar la pertinencia de aplicar el AFE, en la Tabla 13 se reportó 3 factores para DL con una acumulación de la proporción de la varianza de 51%, superior al límite aceptable de 50%.

Tabla 15*Análisis factorial exploratorio DL*

	Factor 1	Factor 2	Factor 3
DT1	0.634		
DT2	0.660		
DT3	0.691		
DT4	0.767		
DC1		0.536	
DC2		0.708	
DC3		0.561	
DC4		0.649	
DC5		0.791	
CC1			0.546
CC1			0.420
CC3			0.750
CC4			0.662

Nota. KMO=0.813; X^2 Bartlett = 580.241, gl = 78, $p < .001$. Método de factorización, mínimo residual con rotación varimax. Fuente: Cuestionario a 110 trabajadores/as de una empresa de radio y televisión. Elaboración propia.

4.3 Análisis Exploratorio

4.3.1 Estadísticos Descriptivos de la variable CVL

En la Tabla 16 se presentan los resultados descriptivos de la variable Calidad de Vida Laboral, donde se puede observar las respuestas de los colaboradores encuestados aplicada mediante Escala de Likert de 5 puntos, donde se obtuvieron resultados relevantes como en la dimensión CT, en la pregunta 4 (Mantengo una buena relación con mis compañeros de trabajo), un 50% de trabajadores respondió la opción "siempre", seguido de 40.9% de "Casi siempre" por lo que se denota la buena relación entre trabajadores. Respecto a la dimensión BLT, en la pregunta 4 (Considero que mi remuneración percibida está acorde con las actividades que realizo), un 45.5% de trabajadores contestaron "a veces", lo que denota cierto descontento y una posible oportunidad de mejora en la organización. Asimismo, en la dimensión DPT, en la pregunta 5 (Considero que mis conocimientos y habilidades se han desarrollado al desempeñar mi trabajo en la organización), un 48.2% opina "casi siempre", seguido de 32.7% sosteniendo que "siempre", es así que se denota que los trabajadores han logrado desarrollar en su mayoría de casos sus habilidades y conocimientos laborando en la organización.

En cuanto a los resultados de Asimetría (A) y Curtosis (C), para evidenciar el comportamiento de distribución de los datos, los valores de asimetría son mayores a 0 y en el caso de la curtosis se reportan puntuaciones de hasta 4.59 (CT4), lo cual indica que los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 16

Estadísticos descriptivos de la variable CVL

	N f (%)	CN f (%)	A f (%)	CS f (%)	S f (%)	Media	DT	A	C	Min	Máx.
Condiciones de Trabajo (CT)											
CT1. Condiciones laborales	1 (0.9)	4 (3.6)	20 (18.2)	64 (58.2)	21 (19.1)	3.91	0.77	-0.81	1.49	1	5
CT2. Beneficios laborales	2 (1.8)	1 (0.9)	25 (22.7)	54 (49.1)	28 (25.5)	3.96	0.83	-0.80	1.47	1	5
CT3. Jornada laboral	1 (0.9)	4 (3.6)	19 (17.3)	52 (47.3)	34 (30.9)	4.04	0.85	-0.81	0.81	1	5
CT4. Relaciones interpersonales	2 (1.8)	1 (0.9)	7 (6.4)	45 (40.9)	55 (50.0)	4.36	0.80	-1.75	4.59	1	5
CT5. Estabilidad laboral	3 (2.7)	2 (1.8)	33 (30.0)	43 (39.1)	29 (26.4)	3.85	0.93	-0.66	0.64	1	5
CT6. Comunicación s/ barreras	1 (0.9)	4 (3.6)	20 (18.2)	47 (42.7)	38 (34.6)	4.06	0.87	-0.81	0.56	1	5
CT7. Solución de conflictos	1 (0.9)	6 (5.5)	28 (25.5)	41 (37.3)	34 (30.9)	3.92	0.93	-0.53	-0.23	1	5
Bienestar logrado a través del trabajo (BLT)											
BLT1. Reconocimiento	1 (0.9)	6 (5.5)	31 (28.2)	50 (45.5)	22 (20.0)	3.78	0.86	-0.44	0.10	1	5
BLT2. Motivación	0 (0.0)	3 (2.7)	26 (23.4)	51 (46.4)	30 (27.3)	3.98	0.79	-0.31	-0.52	2	5
BLT3. Satisfacción laboral	0 (0.0)	3 (2.7)	19 (17.3)	46 (41.8)	42 (38.2)	4.16	0.80	-0.61	-0.30	2	5
BLT4. Remuneración	3 (2.7)	16 (14.6)	50 (45.5)	30 (27.3)	11 (10.0)	3.27	0.93	-0.01	-0.09	1	5
BLT5. Apoyo directivo	2 (1.8)	6 (5.5)	20 (18.2)	52 (47.3)	30 (27.3)	3.93	0.92	-0.88	0.83	1	5
BLT6. Feedback	2 (1.8)	11 (10.0)	28 (25.5)	52 (47.3)	17 (15.5)	3.65	0.93	-0.58	0.12	1	5
Desarrollo personal del trabajador (DPT)											
DPT1. Capacitación	6 (5.5)	15 (13.6)	37 (33.6)	40 (36.4)	12 (10.9)	3.34	1.03	-0.41	-0.22	1	5
DPT2. Libertad de opinión	2 (1.8)	5 (4.6)	27 (24.6)	41 (37.3)	35 (31.8)	3.93	0.96	-0.69	0.20	1	5
DPT3. Libre creatividad	1 (0.9)	5 (4.6)	21 (19.1)	55 (50.0)	28 (25.5)	3.95	0.84	-0.73	0.70	1	5
DPT4. Línea de carrera	5 (4.6)	16 (14.5)	31 (28.2)	40 (36.4)	18 (16.4)	3.46	1.07	-0.40	-0.44	1	5
DPT5. Desarrollo de conocim.	1 (0.9)	5 (4.6)	15 (13.6)	53 (48.2)	36 (32.7)	4.07	0.85	-0.95	1.08	1	5

Nota: N=Nunca, CN=Casi nunca, A= A veces, CS=Casi siempre, S=Siempre, DT = Desviación Típica, A=Asimetría, C= Curtosis, Min= Mínimo, Max= Máximo.
Fuente: Cuestionario a 110 trabajadores/as de una empresa de radio y televisión. Elaboración propia.

4.3.2 Estadísticos Descriptivos de la variable DL

Asimismo, en la Tabla 17, se visualizan los estadísticos descriptivos de la variable desempeño laboral, donde el instrumento contaba también con una escala de Likert de 5 puntos. Observamos entre los principales resultados, que en la dimensión desempeño de la tarea, en relación con la pregunta 3, el 90% de los trabajadores menciona que siempre o casi siempre se ha sentido capaz de establecer prioridades en sus tareas diarias. En la dimensión desempeño contextual, se observa también en la pregunta 2 que el 90% se considera capaz de asumir nuevos desafíos y responsabilidades adicionales siempre o casi siempre. Respecto a la dimensión conductas contraproducentes, en la pregunta 4, el 84,5% de los colaboradores considera que nunca o casi nunca agrandó los problemas que se presentaron en el trabajo en lugar de buscar soluciones. En la pregunta 2, se observó un resultado importante también ya que el 50% contestó que a veces ha hablado con sus compañeros sobre aspectos negativos del trabajo.

En cuanto a los resultados de Asimetría (A) y Curtosis (C), para evidenciar el comportamiento de distribución de los datos, los valores de asimetría en su mayoría son diferentes a 0 y en el caso de la curtosis se reportan puntuaciones de hasta 3.13 (DC2), lo cual indica que los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 17

Estadísticos descriptivos de la variable DL

	N f (%)	CN f (%)	A f (%)	CS f (%)	S f (%)	Media	DT	A	C	Min	Máx.
Desempeño de la tarea (DT)											
DT1 Gestión de tiempo	0 (0.0)	1 (0.9)	22 (20.0)	55 (50.0)	32 (29.1)	4.07	0.73	-0.26	-0.60	2	5
DT2 Orientación a resultados	0 (0.0)	2 (1.8)	10 (9.1)	58 (52.7)	40 (36.7)	4.24	0.69	-0.69	0.65	2	5
DT3 Prioridades	0 (0.0)	0 (0.0)	11 (10.0)	52 (47.3)	47 (42.7)	4.33	0.65	-0.45	-0.69	3	5
DT4 Eficiencia	0 (0.0)	1 (0.9)	11 (10.0)	52 (47.3)	46 (41.8)	4.30	0.69	-0.64	0.04	2	5
Desempeño Contextual (DC)											
DC1 Iniciativa	2 (1.8)	2 (1.8)	18 (16.4)	50 (45.5)	38 (34.5)	4.09	0.86	-1.05	1.68	1	5
DC2 Desafíos y tareas adicionales	1 (0.9)	1 (0.9)	9 (8.2)	41 (37.3)	58 (52.7)	4.40	0.76	-1.47	3.13	1	5
DC3 Talleres y capacitaciones	1 (0.9)	3 (2.7)	16 (14.5)	50 (45.5)	40 (36.4)	4.14	0.83	-0.95	1.18	1	5
DC4 Conocimientos actualizados	1 (0.9)	4 (3.6)	23 (20.9)	46 (41.8)	36 (32.7)	4.02	0.88	-0.70	0.31	1	5
DC5 Solución de problemas	1 (0.9)	1 (0.9)	24 (21.8)	46 (41.8)	38 (34.5)	4.08	0.83	-0.65	0.44	1	5
Conductas Contraproducentes (CC)											
CC1 Aspectos negativos	30 (27.3)	50 (45.5)	30 (27.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00	0.74	0.00	-1.17	3	5
CC2 Conversaciones negativas	16 (14.5)	39 (35.5)	55 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.65	0.72	0.66	-0.83	3	5
CC3 Quejas	44 (40.0)	44 (40.0)	22 (20.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.02	0.75	-0.35	-1.15	3	5
CC4 Agrandar Problemas	55 (50.0)	38 (34.5)	16 (14.5)	1 (0.9)	0 (0.0)	4.34	0.76	-0.78	-0.38	2	5

Nota: N=Nunca, CN=Casi nunca, A= A veces, CS=Casi siempre, S=Siempre, DT = Desviación Típica, A=Asimetría, C= Curtosis, Min= Mínimo, Max= Máximo.

Fuente: Cuestionario a 110 trabajadores/as de una empresa de radio y televisión. Elaboración propia.

4.3.3 Pruebas de normalidad

Para la aplicación de las pruebas de normalidad efectuadas a las variables y sus dimensiones, se aplicó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, debido a que las encuestas fueron efectuadas a una muestra de 110 colaboradores de la organización. Ello con la finalidad de determinar si poseen una distribución normal o por el contrario una distribución no normal, y de acuerdo con los resultados poder aplicar técnicas estadísticas de correlación paramétricas (r de Pearson) o no paramétricas (Rho).

Tabla 18

Prueba de Normalidad

Variables	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CVL_D1	0,140	110	0,000	0,897	110	0,000
CVL_D2	0,096	110	0,014	0,972	110	0,019
CVL_D3	0,117	110	0,001	0,954	110	0,001
CVL	0,078	110	0,102	0,967	110	0,008
DL_D1	0,139	110	0,000	0,931	110	0,000
DL_D2	0,120	110	0,001	0,900	110	0,000
DL_D3	0,122	110	0,000	0,956	110	0,001
DL	0,102	110	0,007	0,949	110	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors. Fuente: SPSS - Cuestionario a 110 trabajadores/as de una empresa de radio y televisión. Elaboración propia.

H0: Los datos de las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral poseen una distribución normal ($p > 0.05$)

H1: Los datos de las variables calidad de vida laboral y desempeño laboral poseen una distribución no normal ($p < 0.05$)

Regla de decisión

Si p (Sig) > 0.05 ; Se acepta la hipótesis nula (H0)

Si p (Sig) < 0.05 ; Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna (H1)

Según los resultados mostrados en la Tabla 18 en la cual se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, se puede observar que, en su mayoría los datos (dimensiones y variables) presentan una significancia menor a 0.05 ($p < 0.05$). Si bien es cierto la variable CVL presenta una distribución normal (0.102), la literatura menciona que, para que los datos sean considerados como normales, se debe cumplir el principio de normalidad el cual dice que ambas variables deben poseer una distribución normal, debido a que, si una incumple ello, tampoco será una distribución normal conjunta (Díaz et al., 2014); sin embargo, se demuestra que la variable DL posee una distribución no normal (0.007), al igual que sus dimensiones. Ello quiere decir que los datos serán considerados no normales, por lo que se procederá a realizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman para las pruebas de contrastación de hipótesis.

4.4 Contrastación de la hipótesis

La prueba estadística utilizada para la contrastación de hipótesis fue el coeficiente Rho de Spearman, debido a los resultados de la prueba de normalidad, donde evidenció una distribución no normal de la variable Desempeño laboral y sus dimensiones, así como de las dimensiones de la CVL, sólo se reportó una distribución normal en la CVL. Para determinar la relación entre las variables se utilizó la estadística inferencial en el SPSS Statistics vrs. 26.

Para la interpretación de los resultados se considerará la clasificación de valores del coeficiente Rho de Spearman propuestas por Hernández, et al. (2015) (Ver Tabla 19).

Tabla 19

Interpretación de Coeficiente de Correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2015)

4.4.1 Prueba de Contrastación de hipótesis general

H0: La calidad de vida laboral **no se relaciona** de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022

H1: La calidad de vida laboral **se relaciona** de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022

Tabla 20

Prueba de correlación entre las Variables CVL y DL

		CVL	DL
Rho de Spearman	CVL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	0,334**
		N	.
DL		Coeficiente de correlación	0,334**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	0,000
		N	110
			110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS - Cuestionario a 110 trabajadores/as de una empresa de radio y televisión. Elaboración propia.

Para la contrastación de la hipótesis general de la investigación, en la Tabla 20 se muestran los resultados del coeficiente de correlación de Spearman, mediante el cual se obtuvo una significancia <0.001 , la cual al ser menor a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Asimismo, se tiene un coeficiente de correlación de 0.334; por lo cual se determina que existe una relación positiva baja y estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en estudio.

4.4.2 Prueba de Contrastación de hipótesis específicas

4.4.2.1 Hipótesis Específica 1

H0: Las condiciones de trabajo no se relacionan de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022

H1: Las condiciones de trabajo se relacionan de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022

Tabla 21

Prueba de correlación entre CT y DL

		CVL_D1	DL
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	0,289**
	CVL_D1 Sig. (bilateral)	.	0,002
	N	110	110
	Coeficiente de correlación	0,289**	1,000
DL	Sig. (bilateral)	0,002	.
	N	110	110

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS - Cuestionario a 110 trabajadores/as de una empresa de radio y televisión. Elaboración propia.

En la Tabla 21, donde se contrasta la hipótesis específica 1, se aprecia que el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,289; lo que significa que existe una relación positiva baja entre la dimensión condiciones de trabajo y la variable desempeño laboral. Además, el nivel de significancia 0,002 es menor a 0,05, por lo que se niega la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Por ello se puede afirmar que sí existe una relación positiva baja y

estadísticamente significativa entre condiciones de trabajo y desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022.

4.4.2.2 Hipótesis Específica 2

H0: El bienestar logrado a través del trabajo no se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022

H1: El bienestar logrado a través del trabajo se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022

Tabla 22

Prueba de correlación entre BLT y DL

		CVL_D2	DL
CVL_D2	Coeficiente de correlación	1,000	0,329**
	Sig. (bilateral)	.	0,000
	N	110	110
	Rho de Spearman	0,329**	1,000
DL	Coeficiente de correlación	0,329**	1,000
	Sig. (bilateral)	0,000	.
	N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS - Cuestionario a 110 trabajadores/as de una empresa de radio y televisión. Elaboración propia.

En la Tabla 22 se percibe el resultado del coeficiente Rho de Spearman, donde el coeficiente de la relación es 0,329 y de acuerdo a la de estimación de la correlación de Spearman, existe una correlación positiva baja. El nivel de

significancia (<0.001), es inferior a 0,05, conduce a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alternativa. Esto indica, desde un punto de vista estadístico, que el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral se relacionan de forma positiva, baja y estadísticamente significativa en los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022.

4.4.2.3 Hipótesis Específica 3

H0: El desarrollo personal del trabajador no se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022

H1: El desarrollo personal del trabajador se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022

Tabla 23

Prueba de correlación entre DPT y DL

		CVL_D3	DL
	Coefficiente de correlación	1,000	0,252**
CVL_D3	Sig. (bilateral)	.	0,008
Rho de Spearman	N	110	110
	Coefficiente de correlación	0,252**	1,000
DL	Sig. (bilateral)	0,008	.
	N	110	110

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). Fuente: SPSS - Cuestionario a 110 trabajadores/as de una empresa de radio y televisión. Elaboración propia.

En la Tabla 23 se muestra el valor del coeficiente Rho de Spearman, el cual indica una relación de 0,252. Según la estimación de la correlación de Spearman, esto refleja una correlación positiva y baja. El nivel de significancia (0,008) es menor a 0,05, lo que conlleva al rechazo de la hipótesis nula y a la aceptación de la hipótesis alternativa. Por lo tanto, desde una perspectiva estadística, se puede afirmar que existe una relación positiva, baja y estadísticamente significativa entre el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

Investigaciones vinculadas a la CVL y al DL han evidenciado una relación directa en diferentes muestras de estudio (trabajadores de hospitales, municipalidades, empresas bancarias, universidades, hoteles, marketing, entre otros). Para efectos de este estudio, la muestra de análisis estuvo conformada por 110 trabajadores de una empresa de televisión y radio, donde el 60% son mujeres y el 40% hombres, además, el 44.5% oscila entre las edades de 26 a 35 años. Para determinar la correlación de las variables se evaluó la confiabilidad de los instrumentos de CVL y DL, en ambos casos la consistencia interna y la validez de estos es aceptable, a partir del cual se puede desarrollar los análisis posteriores (descriptivo e inferencial).

En cuanto a los resultados descriptivos de la variable CVL, resalta de manera positiva que un poco más del 90% de colaboradores afirma tener siempre o casi siempre una buena relación con sus compañeros; el 80% menciona que siempre o casi siempre se encuentran satisfechos laborando en la organización. También el 80.9% considera que siempre o casi siempre sus conocimientos y habilidades se han desarrollado al desempeñar su trabajo. Siendo estos resultados los que más resaltan de forma favorable para la calidad de vida de los trabajadores. Por otro lado, entre los aspectos de mejora encontramos que el 45.5% considera que su remuneración está parcialmente acorde con las actividades que realiza, lo cual denota cierto descontento en este beneficio económico.

Por otro lado, respecto a la variable desempeño laboral se obtuvo entre los resultados más relevantes que el 90% de colaboradores gestiona su tiempo y establece prioridades al realizar sus tareas siempre o casi siempre. El 90% considera tener una buena iniciativa para asumir nuevos retos y responsabilidades. El 84.5% de los colaboradores considera que nunca o casi nunca agrandó los problemas que se presentaron en el trabajo en lugar de buscar soluciones, y el 50% de los colaboradores respondió que a veces ha hablado con sus compañeros de aspectos negativos del trabajo. Estos resultados evidencian que gran parte de los trabajadores a veces se encuentran realizando comentarios negativos que generan un ambiente tóxico, de desconfianza, desmotivación y con efectos negativos en su productividad.

En cuanto a la hipótesis general del estudio, los resultados reportan un coeficiente de correlación (Rho de Spearman) de 0.334 y un p valor <0.001, lo cual indica una relación positiva, baja y estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral con el desempeño laboral en una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022, con lo cual se confirma la hipótesis alterna. Estos resultados coinciden con la investigación de Nguyen et al. (2014) aplicado a una muestra de 696 trabajadores de distintas empresas o agencias de marketing en la ciudad de Ho Chi Minh, donde el grado de relación entre las variables fue directo, moderado y estadísticamente significativo (Coeficiente Beta= 0.28; $p < 0.01$), esta diferencia en relación al estudio radica en el tipo de organización la cual presenta mejores niveles de CVL, ya que el enfoque de trabajo se relaciona con el cumplimiento de metas sin descuidar el talento

humano. Otro factor que influye en un mayor nivel de correlación se debe al instrumento de medición, en nuestro estudio se realizó la medición de la CVL mediante 3 dimensiones (CT, BLT, DPT) mientras que en el estudio de Nguyen et al. (2014) la CVL estuvo compuesta por otras 03 dimensiones (satisfacción con las necesidades de supervivencia, satisfacción con las necesidades de pertenencia y satisfacción con las necesidades de conocimiento), además, incluir otras variables (adicionales a la CVL y DL) como lo son el capital psicológico, esfuerzo laboral y atractivo laboral, demostrando que la CVL, los factores psicológicos promueven directa e indirectamente el desempeño de los trabajadores, por lo que las empresas no solo se deben enfocar en el conocimiento, sino en el capital psicológico de los trabajadores, lo cual tendrá un impacto directo en el desempeño de sus colaboradores.

Además, al comparar nuestro estudio con investigaciones desarrolladas en trabajadores administrativos de Universidades (Solano et al., 2019) y trabajadores de la empresa Colaromo SRL (Martinez, 2022), se corrobora esta misma relación positiva entre las variables, ya que en ambas investigaciones se observan niveles de CVL moderadamente aceptable, tanto en los trabajadores de la empresa comercializadora Colaromo SRL así como en el personal administrativo de las Universidades de Colombia, tomando a factores de mejora a las condiciones de trabajo, el reconocimiento y la comunicación interna. No obstante, al revisar la estructura del instrumento de CVL de Solano et al. (2019) se evidenció una composición de dos dimensiones (Componentes de CVL como salud, educación

y trabajo; planes sociales de la CVL como asistenciales, culturales, recreativos); por otro lado, en los trabajadores de Colaromo SRL, La CVL fue medida mediante un instrumento con tres dimensiones (Condiciones de trabajo, reconocimiento personal y remuneración salarial).

Con relación a la primera hipótesis específica, en la Tabla 21 se observa que se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0.289 y un valor de significancia de 0.002, entre la dimensión condiciones de trabajo y la variable desempeño laboral, lo cual evidencia una relación positiva, baja y estadísticamente significativa; por lo cual se confirma la hipótesis alterna de que existe una relación significativa entre ambas variables en los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022. Estos resultados obtenidos coinciden con los de Herrera y Roca (2023) quienes aplicaron una encuesta a 134 trabajadores del área banca de negocios en Lima, que reportaron una relación positiva, baja y estadísticamente significativa (Rho de 0.364 y $p < 0.01$) entre las condiciones de trabajo y el DL, es así que los resultados del presente estudio se corroboran y respaldan también a pesar de enfocarse en sectores distintos; además, se puede deducir que ellos tuvieron un resultado similar al trabajar con las mismas dimensiones de desempeño laboral que, además, incluyo la dimensión de desempeño adaptativo.

Comparando también con la investigación de Martínez (2022), aplicado a una muestra de 20 trabajadores de una empresa comercializadora ubicada en Lima, Perú; se obtuvo una relación positiva, baja y significativa entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral ($Rho = 0.236$ y $p < 0.01$), similar a los reportado en el estudio de Tv y radio, sin embargo, estos niveles bajos de CVL en esta empresa comercializadora se debe principalmente a que un 30% de los colaboradores siente disgusto respecto a su horario laboral y mantienen una posición parcial en relación con la comodidad del ambiente de trabajo.

Respecto a la segunda hipótesis específica, en la Tabla 22 se evidencia el valor del coeficiente Rho de Spearman, el cual se sitúa en 0,329. Según la interpretación de la correlación de Spearman, se observa una relación positiva, baja y significativa. Asimismo, el nivel de significancia, siendo inferior a 0,05, lleva a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alterna; por lo tanto, el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral se relacionan significativamente en los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana en el 2022.

Estos resultados coinciden con el autor Espinoza (2023) quien aplicó un cuestionario a 114 colaboradores de la salud, cuyos resultados evidenciaron una asociación significativa según el Chi cuadrado (p valor = 0.000) entre las variables de bienestar logrado a través del trabajo y el DL. Ambos resultados pueden diferir en el nivel de correlación debido a los ámbitos de estudio como lo son el sector salud y el sector televisivo y de radio, además el 54.4% de los trabajadores

expresaron un nivel regular de CVL y un 38.6% un alto nivel de CVL, mientras que un 53.5% presenta un desempeño regular. Además, solo un 41.2% percibe una alta satisfacción de bienestar logrado por medio del trabajo.

Asimismo, los autores Cervantes et. al (2022) realizaron un estudio transversal en 866 profesionales y directivos de hospitales públicos, recolectaron información a través de un instrumento para cada variable (gestión directiva, calidad de vida laboral y desempeño organizacional), considerando que entre sus dimensiones de calidad de vida laboral, también se encontraba el bienestar logrado a través del trabajo; tuvieron como resultado que respecto a esta dimensión, quienes reportaron una adecuada gestión directiva tuvieron 60% mayor probabilidad de percibir una elevada CVL ($p=0.041$).

Además, quienes estuvieron categorizados con una alta CVL incrementaron un 96% la probabilidad de lograr un adecuado desempeño. También, se observa que, si existe asociación significativa entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño organizacional, siendo este resultado similar al estudio en TV y radio.

Referente a la última hipótesis específica, en la Tabla 23 se presenta una correlación positiva, baja y significativa entre el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana en el 2022 ($\rho=0.252$; $p=0.008$). Este resultado concuerda con los de Obando (2020), quien realizó una investigación con enfoque mixto, y aplicó un cuestionario a 203 empleados de pyme, donde reportó una correlación significativa entre la posibilidad de promoción (similar al

desarrollo personal del trabajador en términos de indicadores) el DL. De forma específica se identificó una relación entre baja y moderada entre la posibilidad de promoción con las dimensiones DL. Con el conocimiento/habilidad ($Rho=0.455$), trabajo en equipo ($Rho=0.325$), responsabilidad ($Rho=0.164$), calidad ($Rho=0.292$) y productividad ($Rho=0.362$) con un p valor <0.05 en todas las correlaciones. A partir de estos resultados se infiere que la relación entre la dimensión de desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral es desde baja a moderada; sin embargo, predomina la relación baja al igual que nuestro estudio.

Además, Flores et al (2022), quienes realizaron un estudio con metodología aplicada, de tipo cuantitativo con un alcance exploratorio y descriptivo; recopilaron información a través del cuestionario aplicado a 210 colaboradores de tres empresas constructoras, tanto para la variable satisfacción laboral como para evaluar el desempeño. Su investigación evidenció una relación directa, alta y estadísticamente significativa entre el desarrollo personal con la productividad como una de las dimensiones del DL ($r = 0.796$; $p<0.001$). Se observa que a diferencia de nuestro resultado, ellos tuvieron una relación alta.

CONCLUSIONES

1. En el presente estudio se evidenció la existencia de una correlación directa, baja y significativa entre la calidad de vida laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa de televisión y radiodifusión, ello quiere decir que, los colaboradores con mayor percepción de un adecuado nivel de calidad de vida laboral, presentan mayores niveles de desempeño laboral, esto se debe principalmente a la mayor incidencia de una buena relación interpersonal entre colaboradores, la satisfacción laboral, y desarrollo de conocimientos, por lo cual, si los gerentes de área se enfocan en estos aspectos podrían mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores, además, de tratar de reducir la frecuencia de conductas contraproducentes evidenciadas en la organización (quejas y conversaciones negativas del trabajo).
2. Se observó una correlación positiva, de magnitud baja y con significancia estadística, entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral. Si bien es cierto, los trabajadores han tenido mayor incidencia en que se les brinda una adecuada jornada laboral, comunicación sin barreras, y se mantienen las buenas relaciones interpersonales, lo cual influye en incrementar los niveles de desempeño laboral; sin embargo, se han obtenido bajos niveles de percepción en cuanto a las condiciones laborales, beneficios laborales y estabilidad laboral, cual podría directamente reflejado en no tener un óptimo rendimiento; esto implica que la organización debe establecer mejoras en las condiciones de estabilidad laboral y la solución de conflictos mediante el

diálogo sin barreras y de forma sincera, por lo que se podría mejorar los niveles de desempeño de los colaboradores.

3. Se evidenció que, si los trabajadores perciben un adecuado bienestar logrado a través de su trabajo podrán tener un mejor desempeño, esto se debe a una mayor incidencia y resultados moderados en cuanto a la motivación, el apoyo directivo y la satisfacción laboral percibida por el colaborador. Asimismo, se tienen como importantes aspectos a mejorar el tener una remuneración más acorde a las funciones, brindar una retroalimentación constante y un adecuado reconocimiento en base a las labores realizadas; esto implica que, al enfocarse y derivar esfuerzos en estos aspectos e indicadores, los colaboradores percibirán un mayor nivel de bienestar, lo cual repercutirá en un mejor desempeño.
4. Finalmente, se obtuvo que, ante un mayor desarrollo personal del trabajador en la organización, se podría obtener mejores niveles de desempeño en los colaboradores, esto se debe a la mayor influencia positiva del desarrollo de conocimiento obtenido por los trabajadores, así como su libertad de opinión para aplicar nuevas ideas. Se ha reflejado también aspectos a mejorar en cuanto al desarrollo personal de los colaboradores de la empresa, estos son: los bajos resultados obtenidos en cuanto a oportunidades de capacitación, el brindar una línea de carrera y ascenso, así como la ofrecer mayores niveles de libertad para que los colaboradores puedan aplicar nuevas iniciativas.

RECOMENDACIONES

1. A la empresa del estudio

Para mejorar las condiciones de trabajo y generar una mayor estabilidad laboral en los trabajadores, se sugiere incorporar a un gestor de comunicación interna dentro de la organización para la solución de conflictos y desarrollo de una comunicación efectiva (vertical y horizontal). Se prioriza incluir a este gestor antes de mejorar los beneficios económicos de los trabajadores al considerarse como una solución más rentable y viable para la empresa.

Además, ante la posible creación de grupos informales y la insatisfacción laboral que puedan manifestar, se recomienda evaluar de forma trimestral el clima organizacional de la empresa, para tomar acciones correctivas y/o preventivas mediante políticas y estrategias de integración, trabajo en equipo y reconocimiento. Además, se sugiere corregir algunos patrones de comportamiento en cuanto a comentarios negativos acerca del trabajo a través del establecimiento de una cultura organizacional que promueva el respeto y el diálogo abierto y transparente entre los colaboradores, con el fin de que desarrollen una Identidad organizacional y en consecuencia logren alinear sus objetivos personales con los de la organización enfocándose en el desarrollo general de la empresa.

2. A otras empresas de TV y Radio

Se recomienda a las empresas de televisión y radio el derivar esfuerzos en el mejoramiento de la calidad de vida laboral en sus organizaciones, mediante la implementación de políticas, como por ejemplo políticas remunerativas mediante la implementación de escalas salariales que fomenten la equidad y transparencia entre los colaboradores de la organización, asimismo, políticas integrativas y participativas entre los colaboradores de las empresas (salidas o paseos programados, campeonatos, capacitaciones interactivas con cumplimiento de metas, reconocimientos de logros obtenidos entre otros); de la misma manera protocolos que promuevan un ambiente de trabajo saludable como temas en seguridad y salud, ergonomía, implementos, apoyar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, fomenten el capital psicológico, la comunicación abierta y ofrezcan oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento personal, así como el reconocimiento y compensación de su desempeño.

3. A las Organizaciones Público - Privadas encargas de diseñar y establecer políticas:

Revisar Políticas o Programas desarrollados de forma efectiva en otros países para diseñar propuestas aplicables a empresas de Tv y Radio. Además, resulta pertinente evaluar los reglamentos establecidos a partir del Código de ética al cual las empresas se comprometieron en implementar en sus organizaciones, ya que no es suficiente mantener solo el registro de un Código de ética, sino también su evaluación y seguimiento.

Así como, establecer un proceso participativo que involucre a los colaboradores en la elaboración de políticas para mejorar su calidad de vida laboral. Esto implica la formación de comités representativos que incluya a trabajadores de diferentes empresas y áreas funcionales del sector, la academia, grupos de ONG, representantes del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Transporte y Comunicaciones, etc. para fomentar la colaboración y la participación de los colaboradores. Estas mesas de diálogo a nivel multisectorial y multidisciplinario pueden garantizar que las políticas aborden las necesidades específicas de los trabajadores peruanos. Este enfoque promoverá una cultura de transparencia, inclusión y responsabilidad social en la industria de la radio y televisión en Perú.

4. A la Comunidad académica

Incluir variables mediadoras entre la CLV y el DL para un mejor entendimiento del desempeño de los colaboradores. Según los últimos estudios publicado en SCOPUS se sugiere incluir el capital psicológico (con sus dimensiones de optimismo, esperanza, autoeficacia y resiliencia) (Nguyen et al., 2014), ya que es un factor determinante en la salud mental y emocional de los trabajadores, lo cual repercute de forma significativa en su bienestar individual y su desempeño. Resulta relevante, ya que no hay evidencia en colaboradores de empresas en Latinoamérica, siendo este estudio aplicado en Vietnam. Asimismo, resulta oportuno incluir la ética laboral (trabajo en equipo, veracidad, responsabilidad, etc.) (Putra et al., 2021), el compromiso laboral, la gestión directiva (Cervantes, et al., 2022) y

la responsabilidad social corporativa, ya que también pueden influir en un mejor desempeño de los trabajadores.

Asimismo, para futuras investigaciones, se recomienda medir el desempeño laboral desde una evaluación 360, ya que es de las más actualizadas, considerando la evaluación de los supervisores, la autoevaluación, la evaluación entre pares, la evaluación del colaborador al jefe y la evaluación hecha por el cliente (Rivero,2019).

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alves, D., Cirera, Y. & Carlos, A. (2013). Vida con Calidad y Calidad de Vida en el Trabajo. *INVENIO*, 16(30), 145-163.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4237669.pdf>
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas: Editorial Episteme.
- Avalos, M. (2023). *Influencia del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional en la Calidad de Vida Laboral en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional San Luis Gonzaga]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional San Luis Gonzaga. <https://repositorio.unica.edu.pe/items/a032a6fb-aca5-4ea8-8ae5-585796330278>
- Barrantes, A., Castillo, M., Rojas, L. (2021). *Factores que inciden en el desempeño laboral de la empresa Alimentos Bermúdez S.A., para el periodo 2020-2021*. [Trabajo de investigación para grado, Universidad Nacional Costa Rica]. Repositorio Institucional - Universidad Nacional Costa Rica. <https://repositorio.una.ac.cr/handle/11056/21875>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., Aguilar, E. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado*, 7(1), 109-121. https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
- Bríñez, M. H. G., Ayala, B. E. C., & Camacho, S. S. (2022). Variables e instrumentos para la evaluación del desempeño individual en el trabajo. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 18(34). <https://revistasaludbosque.unbosque.edu.co/index.php/cuaderlam/article/view/3950/3252>

- Camejo, A. (2008). El modelo de gestión por competencias y la evaluación del desempeño en la gerencia de los recursos humanos. *Entelequia. Revista Interdisciplinar*, 8, 97-115. https://www.researchgate.net/profile/Armando-Camejo/publication/46562168_El_Modelo_de_Gestion_por_Competencias_y_La_Evaluacion_del_Desempeno_en_la_Gerencia_de_los_Recursos_Humanos/links/5b1c3994aca272021cf47045/EI-Modelo-de-Gestion-por-Competencias-y-La-Evaluacion-del-Desempeno-en-la-Gerencia-de-los-Recursos-Humanos.pdf
- Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel psychology*, 43(2), 313-575. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Campillay Castillo, R. M., & Chamaca Perez, H. (2001). *Motivación y desempeño laboral: teoría y realidad*. tesis doctoral, Universidad Academia de Humanismo Cristiano]. <http://bibliotecadigital.academia.cl/xmlui/handle/123456789/5802>
- Cravino, L. M. (2020). Evolución histórica del concepto de gestión del desempeño. /Historical evolution of the concept of performance management. *Revista de Ciencias Empresariales | Universidad Blas Pascal*, (1 (2015)), 7-16. <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/revista-ciencias-empresariales/article/view/146>
- Castellano, N. & López, E. (2021). Estudio comparativo de los componentes de la calidad de vida laboral. *Visión de futuro*, 25(1), 75-90. <https://doi.org/10.36995/j.visiondefuturo.2021.25.01.003.es>
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L. & Tepal, I. (2018). Una perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista*

Iberoamericana de Ciencias, 5 (6), 118-128.
<http://reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

- Cerón, F. (2020). *Calidad de vida laboral y compromiso organizacional en estudiantes de posgrado de una universidad pública de Lima Metropolitana*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Institucional – Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15560>
- Cervantes, M; Cortez, H; Dosamantes, L; García, A; Hernández, I; Lumbreras, M; Méndez, P. (2022). 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, 87-95.
<https://www.scielosp.org/article/spm/2020.v62n1/87-95/es/>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Editorial Mac Graw Hill, México.
- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional: la dinámica del éxito en las organizaciones*. México: McGraw-Hill Interamericana Editores S.A
- ConcorTV. (2023). *TV y Radio en Cifras 2023*. <https://www.concortv.gob.pe/wp-content/uploads/2023/08/Informe-TV-y-Radio-en-Cifras-2023.pdf>
- ConcorTV. (2019). *Más de 7.400 estaciones de TV y Radio operan en el Perú*. <https://www.concortv.gob.pe/mas-de-7-400-estaciones-de-tv-y-radio-operan-en-el-peru/#:~:text=El%2074%25%20de%20estaciones%20de,regionales%2C%20locales%20y%20universidades%20p%C3%BAblicas.>
- Correa, D., Abarca, A., Baños, C., & Analuisa, S. (2019). *Actitud y aptitud en el proceso del aprendizaje*. *Atlante Cuadernos de Educación y Desarrollo*.
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/actitud-aptitud-aprendizaje.html>

- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento & Gestión*, (45), 58-81. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n45/2145-941X-pege-45-58.pdf>
- De la Cruz, L. (2021). *Calidad de vida laboral y su efecto en el desempeño del personal de salud del Mini Hospital del Distrito de Camporredondo 2021*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional - Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75754/De%20la%20Cruz SLN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75754/De%20la%20Cruz%20SLN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Díaz, I., García, C., León, M., Ruiz, F., & Torres, F. (2014). *Guía de Asociación entre variables (Pearson y Spearman en SPSS)*. Ayudantía Estadística I 2014. Universidad de Chile. https://www.u-cursos.cl/facso/2014/2/SO01007/1/material_docente/bajar?id_material=994690
- Delgado, J. (2017). *Calidad de vida de los trabajadores y su influencia en el rendimiento laboral en la empresa Fishcorp SA*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí]. Repositorio Uleam. <https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/904>
- Donawa, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM: Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 2(8), 43-63. <https://www.redalyc.org/journal/5713/571360738003/html/>
- Downey, S. I. (1999). *Desarrollo de una política salarial*. Management. https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNACJ626.pdf

Efraty, D., & Sirgy, M. J. (1990). The effects of quality of working life (QWL) on employee behavioral responses. *Social Indicators Research*, 22, 31-47.
<https://link.springer.com/article/10.1007/BF00286389>

ESAN (2018, Abril). *Las metodologías que evalúan el desempeño de una empresa*.
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/las-metodologias-que-evaluan-el-desempeno-de-una-empresa>

Espaderos, A. (2016). *Relación entre Desempeño y Satisfacción Laboral en el Departamento de Dirección Financiera de la Municipidad de Santa Lucía Cotzumalguapa*. [Tesis de Titulación, Universidad Rafael Landívar]. Repositorio Institucional – Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Espaderos-Alejandro.pdf>

Espinoza, E. (2023). *Calidad de vida laboral y desempeño del personal de salud en tiempo de pandemia en el Hospital Materno Infantil Carlos Showing Ferrari, Huánuco - 2021*. [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. Repositorio Institucional - Universidad Nacional Hermilio Valdizán.
<https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/8485/DR.S00065M49.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Espinoza, E., Quiroz, N., Rivera, F., Galarza, C., Fierro, Y., & Bernal, L. (2023). Calidad de vida laboral y desempeño del personal en un Hospital Materno Infantil del Perú. *Vive Revista de Salud*, 6(16), 129-141.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2664-32432023000100129&script=sci_arttext

- Fajardo, J. L. Y., Gómez, N. P., & Mejía, J. R. S. (2020). Cultura Organizacional. *Controversias y concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-289. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/588663787016.pdf>
- Flores, J., Moran, Á., Gil, A. & Contreras, M. (2022). Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los trabajadores de las empresas constructoras del Cantón Babahoyo. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de la investigación y publicación científico-técnica multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 7(3), 278-306. <https://fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/608>
- Frias, E. & Acuña, J. (2020). Calidad de Vida del trabajador: El caso de Latinoamérica. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(3), 184-190. https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/234
- Gabini, S., Salessi, S. (2016). Validación de la Escala de Rendimiento Laboral Individual en Trabajadores Argentinos. *Revista Evaluar*, 16(1), 10-26. <https://notablesdelaciencia.conicet.gov.ar/handle/11336/53736>
- Geraldo Campos, L. A. (2022). Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 25(1), 63-81. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1609-74752022000100063&script=sci_arttext&tlng=pt
- Giahi, M; Babaei, M & Mohammadian, M. (2021). Investigating the Impact of Quality of Work-Life on Staff Performance: A Case Study of Staff at a Military University. *Journal of Military Medicine*, 23(7), 618 - 626. https://militarymedj.bmsu.ac.ir/?_action=article&au=1005086&_au=%D9%

[85%D9%87%D8%B1%D8%B2%D8%A7%D8%AF++%DA%AF%DB%8C%D8%A7%D9%87%DB%8C&lang=en.](#)

González, W., Vilchez, R. (2021). Factores del desempeño laboral del personal administrativo en universidades nacionales experimentales. *Pensamiento & Gestión*, (51), 54-74. Epub October 25, 2022. <https://doi.org/10.14482/pege.50.658.155>

González, R., Hidalgo, G., Salazar, J., Preciado, M. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo “CVT-Gohisalo”. *Ciencia y Trabajo*, 12(36), 332-340. https://www.academia.edu/36324477/Elaboraci%C3%B3n_y_Validez_Del_Instrumento_Para_Medir_Calidad_De_Vida_en_El_Trabajo_CVT_Gohisalo

Granados, I. (2011). Calidad de Vida Laboral: Historia, Dimensiones y Beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 213-225. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsiv14n2/a14.pdf>

Hair, J., Hult, G., Ringle, C., Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM). Los Ángeles, Estados Unidos: SAGE Publications, Inc. <https://us.sagepub.com/en-us/nam/a-primer-on-partial-least-squares-structural-equation-modeling-pls-sem/book244583>

Hernández, R., Fenández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Herrera, M., Roca, D. (2023). *Relación entre Calidad de Vida Laboral y Desempeño Laboral de trabajadores del área banca de negocios de un Banco de Lima Metropolitana 2022*. [Tesis de Titulación, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional – Universidad San Ignacio de Loyola. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/a67d59ce-e79a-403c-b753-5d9bf6caf9be/content>

Ibagué, L., Navas, L. & Rache, L. (2019). *Factores que determinan la Calidad de Vida Laboral*. [Trabajo de Investigación Diplomado Gerencia de Talento Humano, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional – Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/15631f14-33ed-4d82-91f3-11233cd59716/content>

IMEF CDMX. (2022). *¿Qué es la competitividad empresarial?* <https://cdmx.imef.org.mx/blog/que-es-la-competitividad-empresarial/>

Ishfaq, M. & Alharthi, M. (2022). Quality of Work Life (QWL) and Its Impact on the Performance of the Banking Industry in Saudi Arabia. *International Journal of Financial Studies*, 10(3), 61. <https://www.mdpi.com/2227-7072/10/3/61>

Kundurzhiev, T., Prodanova, Y., Yancheva, M., Tsacheva, N., Miteva, I. & Hristova, L. (2018). Ownership of Medical Institutions in Bulgaria – Impact on the Quality of Working Life of Workers. *International Journal for Quality Research*, 12(3), 689–702. <https://oaji.net/articles/2017/452-1537555037.pdf>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., Schaufeli, W. B., De Vet, H. C., & Van Der Beek, A. J. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance: A systematic review. *Journal of occupational and environmental medicine*, 856-866. <https://www.jstor.org/stable/45009870>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C., & van der Beek, A. J. (2014). Measuring individual work performance: Identifying and selecting indicators. *Work*, 48(2), 229-238. <https://content.iospress.com/articles/work/wor01659>

Lau, R. S. M., & May, B. E. (1998). A win-win paradigm for quality of work life and business performance. *Human Resource Development Quarterly*, 9(3), 211-226. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/hrdq.3920090302>

León, L., Mora, Y., Ramos, J. & Rodríguez, R. (2020). *Factores que afectan el Bienestar y la Calidad de Vida Laboral: Percepción de los trabajadores de mano de obra no calificada de la Empresa J&C Ingeniería Vial S.A.S* [Trabajo de Investigación fin de grado, Institución Universitaria Politécnico GRANCOLOMBIANO]. Repositorio Institucional – Institución Universitaria Politécnico GRANCOLOMBIANO. <https://alejandria.poligran.edu.co/handle/10823/2712/restricted-resource?bitstreamId=c9e241c0-4052-4779-8cd1-e5618aed36c9>

Ley N° 30709. *Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres.* (08 de marzo del 2018). <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1623699-7>

Loli, A., Danielli, J., Navarro, V. & Cerón, F. (2018). La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesionales de las entidades públicas y privadas de Lima. *Revista de Investigación en Psicología*, 21(1), 27-50. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8162716.pdf>

- Loli, A., Danielli, J., Navarro, V., Cerón, F., Del Carpio, J., & Vergara, A. (2020). Calidad de vida laboral, autoestima y desempeño en el trabajo de los profesionales de la administración pública y privada en el Perú. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 39(1), 27-40. <https://doi.org/10.21772/ripo.v39n1a02>
- López, B., Aragón, J., Muñoz, M., Madrid, S., Tornell, I. (2021). Calidad de vida laboral y desempeño laboral en médicos de instituto mexicano del seguro social de bienestar, en el estado de Chiapas. *Revista de la facultad de medicina humana*, 21(2), 316-325. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rfmh/v21n2/2308-0531-rfmh-21-02-316.pdf>
- Ludeña (01 de mayo de 2021). *Core Business*. <https://economipedia.com/definiciones/core-business.html>
- Machuca, C., & Carrillo, C. (2023). La calidad de vida y los factores del desempeño laboral en docentes de la localidad de Trujillo, año 2022: The Quality of Life and the Factors of Labor Performance in teachers of the Town of Trujillo, Year 2022. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(1), 1535-1549. <http://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/357>
- Mamani, Y., Cáceres, J. (2019). *Desempeño laboral: una revisión teórica*. [Trabajo de investigación, Universidad Peruana Unión]. Repositorio Institucional – Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2260>
- Martínez, A., Mateus, M. (2020). Importancia del talento humano y herramientas tecnológicas en el desarrollo organizacional para la mejora de la productividad laboral. *Revista Ingeniería, Matemáticas y Ciencias de la Información*, 7(14), 117 - 126. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/7894530.pdf>

Manjarrez, N., Boza, J. & Mendoza, E. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 11(5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>

Martínez, H. (2012). *Metodología de la investigación*. México: Cengage Learning Editores.

Martinez, J. (2022). *Satisfacción Laboral y su relación con el Desempeño Laboral de los Trabajadores de COLAROMO SRL, Ate, 2021*. [Tesis de titulación, Universidad de San Martín de Porres]. Repositorio Institucional – Universidad de San Martín de Porres. <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/10165>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (s.f.) *Remuneraciones*. https://www2.trabajo.gob.pe/archivos/dgt/dgpit/dipticos/11_Diptico_Remuneracion.pdf

Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social de España (s.f) *Bienestar Laboral*. <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>

Nguyen, T., Nguyen, P., Tran, M. (2014). Marketers' psychological capital and performance. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 6(1), 36-48. <https://www2.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-84898755929&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=39759a58fc7adda93445ef99f74c2972&sot=b&sdt=b&s=TITL E-ABS->

[KEY%28Marketers%E2%80%99+psychological+capital+and+performance+The+mediating+role+of+quality+of+work+life%2C+job+effort+and+job+att+ractiveness%29&sl=141&sessionSearchId=39759a58fc7adda93445ef99f74c2972&relpos=0](https://doi.org/10.1080/09593709.2018.1481111)

Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación: Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis (Quinta ed.)*. Bogotá: Ediciones de la U. Obtenido de <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Obando, K. (2020). *Bienestar laboral y su influencia en el desempeño laboral de los empleados del PYMES pertenecientes a la industria de alojamiento del Cantón Ibarra*. [Tesis de licenciatura, Universidad de las Fuerzas Armadas]. Repositorio Institucional de la Universidad de las Fuerzas Armadas. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/21966>

Palacios, A. (2023). *Desempeño laboral individual y gestión del tiempo, desde la autopercepción de los colaboradores de una empresa constructora*. [Tesis de Titulación, Universidad Continental]. Repositorio Institucional – Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13397/1/IV_FCE_309_TE_Palacios_Castillon_2023.pdf

Patlán, J. (2017). *Calidad de Vida en el Trabajo*. Editorial Manual Moderno S.A. <https://books.google.com.pe/books?id=MgB8DQAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>

Pedraza, E., Amaya, G., Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3), 493-505.

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es.](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010&lng=es&tlng=es)

Perez, A. (2009). Evaluación del Desempeño Laboral. *Revista UPIICSA* 17(2),50-51. <https://repositoriodigital.ipn.mx/bitstream/123456789/5384/4/50-51-4.pdf>

Perez, O. (2 de junio de 2021). *Principales beneficios de una evaluación de desempeño para tu empresa*. <https://blog.peoplenext.com/principales-beneficios-de-una-evaluacion-de-desempeno-para-tu-empresa#:~:text=Est%C3%A1%20demostrado%20que%20la%20evaluaci%C3%B3n,para%20lograr%20las%20metas%20establecidas>

Podsakoff, P. M.; MacKenzie, S. B. & Hui, C. (1993). Organizational citizenship behaviors and managerial evaluations of employee performance: A review and suggestions for future research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 11(1), 1-40. <https://hub.hku.hk/handle/10722/222879>

Pluxee. (2019). *Calidad de vida laboral: ¿qué es y cuáles son sus beneficios?*. <https://www.sodexo.co/blog/que-es-calidad-de-vida-laboral-y-cuales-son-sus-beneficios/>

Putra, I., Ardika, I., Antara, M., Idrus, S., Hulfa, I. (2021). The Effects of Quality of Work Life on Job Performance, Work Motivation, Work Ethics, Job Satisfaction, and Self-efficacy of Hotel Employees in Lombok. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism*, 10(3), 19-37. <https://www2.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85125878421&origin=resultslist&sort=plf-f&src=s&sid=39759a58fc7adda93445ef99f74c2972&sot=b&sdt=b&s=TITL E-ABS->

[KEY%28the+effects+of+quality+of+work+life+on+job+performance%2C+work+motivation%2C+work+ethics%2C+job+satisfaction%2C+and+self-efficacy+of+hotel+employees+in+Lombok%29&sl=141&sessionSearchId=39759a58fc7adda93445ef99f74c2972&relpos=0](https://www.repositorio.cebsi.org/bitstream/handle/123456789/22435/LA%20SATISFACCIO%20LABORAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20LABORAL%20DE%20LOS%20CONDUCTORES%20DE%20LAS%20EMPRESAS.pdf?sequence=1&isAllowed)

Quispe, D., Rodriguez, D. (2019). *La satisfacción laboral y su influencia en el desempeño laboral de los conductores en la empresa de transporte pesado (CADETRAN) La Paz*. [Tesis de licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio Institucional de la Universidad Mayor de San Andrés <https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/22435/LA%20SATISFACCIO%20LABORAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20LABORAL%20DE%20LOS%20CONDUCTORES%20DE%20LAS%20EMPRESAS.pdf?sequence=1&isAllowed>

Ramos-Villagrasa, P. J., Barrada, J. R., Fernández-del-Río, E., & Koopmans, L. (2019). La evaluación del desempeño en el trabajo con escalas de autoinforme breves: el cuestionario de desempeño laboral individual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 35(3), 195-205. https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S1576-59622019000300006&script=sci_arttext

Ramírez, D. (2019). Calidad de vida laboral en docentes de una institución educativa en la ciudad de Medellín en el año 2018. *Revista Humanismo y Sociedad*, 52-68. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7083543>

Ramírez, G., Magaña, D., & Ojeda, R. (2022). Productividad, aspectos que benefician a la organización. Revisión sistemática de la producción científica. *Trascender, contabilidad y gestión*, 7(20), 189-208. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-63882022000200189&script=sci_arttext

- Randstad. (2022, Marzo). *El ambiente laboral, eso que siempre está y muchas veces no prestamos atención*. https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-ambiente-laboral-eso-que-siempre-esta-y-muchas-veces-no-prestamos-atencion_57/
- Revista Economía. (2023, Enero). *75% de peruanos valora su lugar de trabajo por el balance de vida laboral y personal*. <https://www.revistaeconomia.com/75-de-peruanos-valora-su-lugar-de-trabajo-por-el-balance-de-vida-laboral-y-personal/>
- Revista Empresarial & Laboral. (2021). *Sobrecarga Laboral: ¿Qué es la Carga de Trabajo y cómo medirla?*. <https://revistaempresarial.com/gestion-humana/sobrecarga-laboral-que-es-la-carga-de-trabajo-y-como-medirla/>
- Robinson, S. L. & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555-572. <https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/256693>
- Rodríguez, J. L., & Gallastegi, E. A. (2014). *Dirección estratégica de los recursos humanos*. Ediciones Pirámide.
- Rodríguez, I. (2017). *Evaluación de desempeño*. [Tesis de Maestría - Universidad Pontificia Comillas]. Repositorio de la Universidad Pontificia Comillas <https://repositorio.comillas.edu/rest/bitstreams/135467/retrieve>
- Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>

- Ruiz, C. (2016, Octubre). *Programa Interinstitucional Doctorado en Educación*.
<https://www.calameo.com/read/000261962d0b25b8cdc7b>
- Salas, M., Basante, Y., Zambrano, C., Matabanchoy, S. y Narváez, A. (2021).
Concepciones sobre Calidad de Vida Laboral en las organizaciones.
Informes Psicológicos, 21(2), 209-227.
<http://dx.doi.org/10.18566/infpsic.v21n2a13>
- Salgado, J. & Leria, F. (2018) Síndrome de Burnout y calidad de vida profesional
percibida según estilos de personalidad en profesores de educación
primaria. *Revista CES Psicología*, 11, 69-89.
<https://revistas.ces.edu.co/index.php/psicologia/article/view/4192>
- SIMEON. (2019, Setiembre). *Calidad de Vida Laboral: Un reto para las empresas*.
<https://simeon.com.co/item/26-calidad-de-vida-laboral-un-reto-para-las-empresas.html>
- Solano, K., Brito, C., Pérez, A., Bolivar, J., Salas, C. (2019). Calidad de vida como
agente dinamizador del desempeño laboral en universidades públicas.
Aglala, 10(2), 267-279.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7383554>
- Sy, A., Gonzales, M., & Rodríguez, R. (2023). Work-related quality of life and
performance appraisal among nurses at a tertiary hospital in Philippines.
Journal of Integrative Nursing, 5(3), 179-
187.[https://journals.lww.com/jinm/
layouts/15/oaks.journals/downloadpdf.a
spx?an=02202314-202305030-00004](https://journals.lww.com/jinm/layouts/15/oaks.journals/downloadpdf.aspx?an=02202314-202305030-00004)
- Vargas, T. (2020). *Qué importancia tiene el desarrollo del personal en la empresa*.
[https://www.tramitapp.com/blog/que-importancia-tiene-el-desarrollo-del-personal-
en-la-](https://www.tramitapp.com/blog/que-importancia-tiene-el-desarrollo-del-personal-en-la-)

[empresa/#:~:text=Qu%C3%A9%20es%20el%20desarrollo%20del%20personal&ext=Se%20lleva%20a%20cabo%20mediante,crecimiento%20dentro%20de%20la%20empresa.](#)

Valle, M. (2023). *¿Qué debes saber sobre el feedback en las empresas?*
<https://www.buk.pe/blog/todo-lo-que-debes-saber-sobre-el-feedback>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:

“LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TELEVISIÓN Y RADIODIFUSIÓN, LIMA METROPOLITANA, 2022”

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

SOSTENIBILIDAD

AUTOR(ES):

YOHANA NICOLE PACAYA PAZ / ANGELICA BELEN ESPINOZA ROLDAN

PROBLEMAS Problema general	OBJETIVOS Objetivo general	HIPÓTESIS Hipótesis general	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación existente entre la Calidad de Vida Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la relación existente entre la Calidad de Vida Laboral y el Desempeño Laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022	La calidad de vida laboral se relaciona de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022	<p>Variable 1: Calidad de Vida Laboral</p> <p>Variable 2: Desempeño Laboral</p>	<p>D1: Condiciones de trabajo D2: Bienestar logrado a través del trabajo D3: Desarrollo personal del trabajador</p> <p>D1: Desempeño en la tarea D2: Desempeño contextual D3: Conductas contraproducentes</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Enfoque: CUANTITATIVO ● Alcance: CORRELACIONAL ● Tipo: APLICADA ● Diseño: NO EXPERIMENTAL ● Unidad de análisis: 110 Colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable / Dimensión	Indicadores	Medios de Certificación (Fuente / Técnica)
¿Cuál es la relación existente entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022?	Determinar la relación existente entre las condiciones de trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022	Las condiciones de trabajo se relacionan de manera directa y estadísticamente significativa con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022	<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Desempeño Laboral</p>	<p>I1: Condiciones laborales I2: Relaciones interpersonales I3: Estabilidad Laboral I4: Ambiente laboral</p> <p>D1: Desempeño en la tarea D2: Desempeño contextual D3: Conductas contraproducentes</p> <p>I1: Reconocimiento laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Encuestas a los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión ✓ Información dada por la empresa

<p>¿Cuál es la relación existente entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p>Determinar la relación existente entre el bienestar logrado a través del trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022</p>	<p>El bienestar logrado a través del trabajo se relaciona de manera directa y estadísticamente significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022</p>	<p>Bienestar logrado a través del trabajo</p>	<p>I2: Motivación laboral I3: Satisfacción en el trabajo I4: Remuneración I5: Apoyo directivo</p>
			<p>Desempeño Laboral</p>	<p>D1: Desempeño en la tarea D2: Desempeño contextual D3: Conductas contraproducentes</p>
<p>¿Cuál es la relación entre el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el desarrollo personal del trabajador y el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022</p>	<p>El desarrollo personal del trabajador se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022</p>	<p>Desarrollo personal del trabajador</p>	<p>I1: Capacitación I2: Autonomía I3: Creatividad e innovación I4: Línea de Carrera I5: Conocimiento y habilidades</p>
			<p>Desempeño Laboral</p>	<p>D1: Desempeño en la tarea D2: Desempeño contextual D3: Conductas contraproducentes</p>

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

Operacionalización de la variable CVL

Variable: Calidad de Vida Laboral

Definición conceptual:

La CVL se define como la percepción de un colaborador sobre las condiciones que tiene en el entorno laboral de la organización a la que presta servicios y que generan satisfacción en su persona (Donawa, 2018), asimismo, son factores del entorno laboral que inciden en la calidad de vida de una persona y que van más allá del trabajo, implicando la construcción de una identidad de la persona, sentido de pertenencia, reconocimiento y la satisfacción social (Castellano & López, 2021)

Instrumento: Cuestionario

Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
Condiciones de Trabajo		Considero que la empresa me brinda óptimas condiciones laborales (iluminación, limpieza, orden, ruido, etc)
	Indicador 1: Condiciones laborales	Me siento satisfecho con los beneficios laborales (Seguro, salud, vacaciones, EPS, etc) que recibo por parte de mi organización
	Indicador 2: Relaciones Interpersonales	Me encuentro conforme en relación a mi jornada u horario laboral actual Mantengo una buena relación con mis compañeros en mi área de trabajo
	Indicador 3: Estabilidad Laboral	Considero que cuento con estabilidad laboral en mi organización
Bienestar logrado a través del trabajo	Indicador 4: Ambiente Laboral	Mis superiores me brindan la posibilidad de poder conversar abiertamente sin barreras en la comunicación Cuando surgen conflictos en mi área laboral, estos son resueltos mediante el diálogo abierto
	Indicador 1: Reconocimiento Laboral	Me encuentro satisfecho con el reconocimiento que recibo de mis superiores y compañeros por mi trabajo realizado
	Indicador 2: Motivación Laboral	Me siento motivado al realizar mis funciones diarias en la organización
	Indicador 3: Satisfacción en el Trabajo	Me considero satisfecho laborando en mi organización
	Indicador 4: Remuneración	Considero que mi remuneración percibida está acorde con las actividades que realizo y el puesto que desempeñó Cuento con el apoyo de mis superiores para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas
	Indicador 5: Apoyo directivo	

Desarrollo personal del trabajador	Indicador 1: Capacitación	Recibo los resultados de la supervisión a mi trabajo y actividades realizadas como retroalimentación
	Indicador 2: Autonomía	Me considero satisfecho con las oportunidades de capacitación y actualización que me brinda la empresa
	Indicador 3: Creatividad e Innovación	Considero que tengo la libertad para expresar mis ideas y opiniones en cuanto a mis actividades sin miedo al rechazo
	Indicador 4: Línea de Carrera	Me considero satisfecho en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo
	Indicador 5: Conocimiento y Habilidades	Considero que la organización me puede brindar una línea de carrera y ascenso
		Considero que mis conocimientos y habilidades se han desarrollado al desempeñar mi trabajo en la organización

Operacionalización de la variable DL

Variable: Desempeño Laboral		
Definición conceptual: Método o plan que usa el colaborar para lograr sus objetivos de manera efectiva. El desempeño laboral es diferente en cada persona y situación; es decir, es variable, depende de diferentes factores como las habilidades del trabajador. (López et. al, 2021)		
Instrumento: Cuestionario		
Dimensiones	Indicadores	Ítems del instrumento
Desempeño en la tarea	Indicador 1: Planteamiento y organización en el trabajo	Gestiono bien mis tiempos durante mi jornada laboral.
	Indicador 2: Orientación a resultados	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.
	Indicador 3: Priorización del trabajo	He sido capaz de establecer prioridades en mis tareas diarias.
	Indicador 4: Eficiencia Laboral	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.
Desempeño contextual	Indicador 1: Iniciativa	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.
	Indicador 2: Tareas laborales desafiantes	Me considero capaz de asumir nuevos desafíos y responsabilidades adicionales.
	Indicador 3: Actualización de conocimientos y habilidades laborales	Participé activamente de los talleres y capacitaciones realizadas en mi organización.
		Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados. (cursos, especializaciones, diplomados, etc.)
Indicador 4: Soluciones creativas	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	
Conductas contraproducentes	Indicador 1: Negatividad	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos
		He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo
	Indicador 2: Conductas que dañan a la organización	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.
		Considero que agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo en lugar de buscar soluciones

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE RECOPIACIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO 1: CALIDAD DE VIDA LABORAL

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información necesaria para la investigación, la misma que lleva por nombre "La Calidad de Vida Laboral y su relación con el Desempeño Laboral de los colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión en Lima Metropolitana, 2022".

Al respecto, se le solicita que, en las preguntas que se muestran a continuación, elija la alternativa que considere más apropiada y objetiva de acuerdo a su percepción y realidad organizacional, ya que su aportación es muy valiosa.

El cuestionario será totalmente anónimo y confidencial; de antemano se le agradece su participación.

Datos Generales

Edad: _____ Sexo: Masculino () Femenino ()

Área en la que labora: _____

Tiempo de servicio: a) 1 a 11 meses b) 1 a 5 años c) + de 5 años

Instrucciones

Siguiendo la escala de 1 a 5, valore la medida en que los siguientes enunciados identifican su grado de percepción en relación a la calidad de vida laboral. No hay respuestas correctas o incorrectas, sólo nos interesa saber su opinión.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítem	DIMENSIÓN 1: CONDICIONES DE TRABAJO	1	2	3	4	5
1	Considero que la empresa me brinda óptimas condiciones laborales (iluminación, limpieza, orden, ruido, etc)					
2	Me siento satisfecho con los beneficios laborales (Seguro, salud, vacaciones, EPS, etc) que recibo por parte de mi organización					
3	Me encuentro conforme en relación a mi jornada u horario laboral actual					
4	Mantengo una buena relación con mis compañeros en mi área de trabajo					
5	Recibo una presión constante de mi entorno laboral para la finalización de mis tareas diarias					
6	Considero que mi trabajo me demanda una mayor cantidad de horas (mayor a mi jornada laboral)					
7	Considero que cuento con estabilidad laboral en mi organización					
8	Mis superiores me brindan la posibilidad de poder conversar abiertamente sin barreras en la comunicación					
9	Cuando surgen conflictos en mi área laboral, estos son resueltos mediante el diálogo abierto					

Ítem	DIMENSIÓN 2: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	1	2	3	4	5
10	Me encuentro satisfecho con el reconocimiento que recibo de mis superiores y compañeros por mi trabajo realizado					
11	Me siento motivado al realizar mis funciones diarias en la organización					
12	Me considero satisfecho laborando en mi organización					
13	Considero que mi remuneración percibida está acorde con las actividades que realizo y el puesto que desempeño					
14	Cuento con el apoyo de mis superiores para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas					
15	Recibo los resultados de la supervisión a mi trabajo y actividades realizadas como retroalimentación					
Ítem	DIMENSIÓN 3: DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR	1	2	3	4	5
16	Me considero satisfecho con las oportunidades de capacitación y actualización que me brinda la empresa					
17	Considero que tengo la libertad para expresar mis ideas y opiniones en cuanto a mis actividades sin miedo al rechazo					
18	Me considero satisfecho en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo					
19	Considero que la organización me puede brindar una línea de carrera y ascenso					
20	Considero que mis conocimientos y habilidades se han desarrollado al desempeñar mi trabajo en la organización					

*Nota: El diseño original del instrumento estuvo compuesto por 20 ítems, sin embargo, para la validez de la escala se redujeron a 18 ítems (se retiraron los ítems 5 y 6)

CUESTIONARIO 2: DE DESEMPEÑO LABORAL

Instrucciones

A continuación, se presenta una serie de enunciados que buscan medir el Desempeño Laboral a partir de las dimensiones: desempeño en la tarea, en el contexto y comportamientos contraproducentes.

Siguiendo la escala de 1 a 5, valore la medida en que los siguientes enunciados identifican su grado de percepción en relación a su desempeño laboral. No hay respuestas correctas o incorrectas, sólo nos interesa saber su opinión.

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Ítem	DIMENSIÓN 1: Desempeño de la tarea	1	2	3	4	5
1	Gestiono bien mis tiempos durante mi jornada laboral.					
2	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.					
3	He sido capaz de establecer prioridades en mis tareas diarias.					
4	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
Ítem	DIMENSIÓN 2: Desempeño Contextual	1	2	3	4	5
5	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
6	Me considero capaz de asumir nuevos desafíos y responsabilidades adicionales.					
7	Participé activamente de los talleres y capacitaciones realizadas en mi organización.					
8	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados. (cursos, especializaciones, diplomados, etc.)					
9	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.					
Ítem	DIMENSIÓN 3: Conductas Contraproducentes	1	2	3	4	5
11	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
12	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo					
13	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.					
14	Considero que agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo en lugar buscar soluciones					

ANEXO 4: FORMATO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO



CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO DE ACCESO PÚBLICO

Por medio de la presente, informamos que la “EMPRESA DE TELEVISIÓN Y RADIODIFUSIÓN” , autoriza a las alumnas YOHANA NICOLE PACAYA PAZ, con código de matrícula No. 71901132 y ANGÉLICA BELÉN ESPINOZA ROLDÁN con código de matrícula No. 76510106 de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN, de la Universidad de San Martín de Porres, hacer uso de la información que a continuación se detalla, con el consentimiento de la institución, para el desarrollo de su proyecto de investigación, la cual lleva por título: “LA CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA DE TELEVISIÓN Y RADIODIFUSIÓN, LIMA METROPOLITANA, 2022”:

1. Información general de la empresa
2. Información respecto a la Calidad de Vida Laboral en la empresa
3. Información respecto al Desempeño Laboral en la empresa
4. Encuestas realizadas a los trabajadores de la empresa

Dicha información, se recopilará en el Trabajo de Campo para posteriormente ser registrada en su Investigación con fines netamente académicos.

Se expide la presente CONSTANCIA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO, a solicitud del interesado(a), para los fines que estime conveniente.

Lima, 11 de mayo de 2023

ANGELICA BELÉN ESPINOZA ROLDÁN

YOHANA NICOLE PACAYA PAZ

MIGUEL ÁNGEL ÁNGELES RAMÓN

CEO


ANEXO 5: VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

PRIMERA VALIDACIÓN

VARIABLE 1(Calidad de vida laboral)


Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de Calidad de Vida laboral					
Autor del Instrumento	Adaptado - Gonzales et al. (2010), Chiang & Krausse (2015)y Hernández et al. (2017)					
Variable 1:	Calidad de Vida Laboral – Variable 1					
Población:	110 Colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: CONDICIONES DE TRABAJO	Considero que la empresa me brinda óptimas condiciones laborales (iluminación, limpieza, orden, ruido, etc)	4	4	4	4	
	Me siento satisfecho con los beneficios laborales (Seguro, salud, vacaciones, EPS, etc) que recibo por parte de mi organización	4	4	4	4	
	Me encuentro conforme en relación a mi jornada u horario laboral actual	4	4	4	4	
	Mantengo una buena relación con mis compañeros en mi área de trabajo	4	4	4	4	
	Recibo una presión constante para la finalización de mis tareas diarias	4	3	3	4	Sería bueno especificar si la presión es del jefe directo o el entorno
	Considero que mi trabajo me demanda una mayor cantidad de horas (mayor a mi jornada laboral)	4	4	4	4	
	Me siento seguro en cuanto a mi estabilidad laboral actual	3	3	3	3	Se podría mejorar la sintaxis gramatical para que se entienda mejor
	Mis superiores me brindan la posibilidad de poder conversar abiertamente sin barreras en la comunicación	4	4	4	4	
	Cuando surgen conflictos en mi área laboral, estos son resueltos mediante el diálogo abierto	4	4	4	4	

D2: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	Me encuentro satisfecho con el reconocimiento que recibo de mis superiores y compañeros por mi trabajo realizado	4	4	4	4	
	Me siento motivado para estar activo en mis funciones diarias	2	2	2	2	No queda claro el sentido, ser más específico
	Me considero satisfecho laborando en mi organización	4	4	4	4	
	Considero que mi remuneración percibida está acorde con las actividades que realizo y el puesto que desempeño	4	4	4	4	
	Cuento con el apoyo de mis superiores para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	4	4	4	4	
	Recibo los resultados de la supervisión a mi trabajo y actividades realizadas como retroalimentación	4	4	4	4	
D3: DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR	Me considero satisfecho con las oportunidades de capacitación y actualización que me brinda la empresa	4	4	4	4	
	Considero que tengo la libertad para expresar mis ideas y opiniones en cuanto a mis actividades sin miedo al rechazo	4	4	4	4	
	Me considero satisfecho en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	4	4	4	4	
	Considero que la organización me puede brindar una línea de carrera y ascenso	4	4	4	4	
	Considero que mis conocimientos y habilidades se han desarrollado al desempeñar mi trabajo en la organización	4	4	4	4	

Firma de validador experto	
-----------------------------------	--

VARIABLE 2 (Desempeño Laboral)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de Desempeño Laboral - "Individual Work Performance Questionnaire"					
Autor del Instrumento	Adaptado - Koopmans et al. (2014)					
Variable 2:	Desempeño laboral - Variable 2					
Población:	110 Colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: DESEMPEÑO EN LA TAREA	Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo.	2	2	4	2	Me parece q se repite con la siguiente
	Gestiono bien mis tiempos durante mi jornada laboral.	4	4	4	4	
	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	3	3	3	3	Ser más específico
	He sido capaz de establecer prioridades en mis tareas diarias.	4	4	4	4	
	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	4	4	4	4	
D2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.	4	4	4	4	
	Me considero capaz de asumir nuevos desafíos y responsabilidades adicionales.	4	4	4	4	
	Participé activamente de los talleres y capacitaciones realizadas en mi organización.	4	4	4	4	
	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados. (cursos, especializaciones, diplomados, etc.)	4	4	4	4	
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	4	4	

Firma de validador experto	
-----------------------------------	--

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno (<input checked="" type="checkbox"/>) Externo (<input type="checkbox"/>) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	Peña Perales Juan Jorge
Sexo:	Hombre (<input checked="" type="checkbox"/>) Mujer (<input type="checkbox"/>)
Profesión:	Administrador de empresas
Grado académico	Licenciado: (<input type="checkbox"/>) Maestro (<input checked="" type="checkbox"/>) Doctor (<input type="checkbox"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (<input type="checkbox"/>) De 11 a 15 (<input type="checkbox"/>) De 16 a 20 (<input checked="" type="checkbox"/>) De 21 a más (<input type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de Contacto	
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (<input type="checkbox"/>) Por correo electrónico (<input type="checkbox"/>)




Firma Validador Experto

SEGUNDA VALIDACIÓN

VARIABLE 1(Calidad de vida laboral)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de Calidad de Vida laboral					
Autor del Instrumento	Adaptado - Gonzales et al. (2010), Chiang & Krausse (2015)y Hernández et al. (2017)					
Variable 1:	Calidad de Vida Laboral – Variable 1					
Población:	110 Colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: CONDICIONES DE TRABAJO	Considero que la empresa me brinda óptimas condiciones laborales (iluminación, limpieza, orden, ruido, etc)	4	4	4	4	
	Me siento satisfecho con los beneficios laborales (Seguro, salud, vacaciones, EPS, etc) que recibo por parte de mi organización		4	4	4	
	Me encuentro conforme en relación a mi jornada u horario laboral actual		4	4	4	
	Mantengo una buena relación con mis compañeros en mi área de trabajo		4	4	4	
	Recibo una presión constante para la finalización de mis tareas diarias		4	4	4	
	Considero que mi trabajo me demanda una mayor cantidad de horas (mayor a mi jornada laboral)		4	4	4	
	Me siento seguro en cuanto a mi estabilidad laboral actual		4	4	4	
	Mis superiores me brindan la posibilidad de poder conversar abiertamente sin barreras en la Comunicación		4	4	4	
	Cuando surgen conflictos en mi área laboral, estos son resueltos mediante el diálogo abierto		4	4	4	
D2: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	Me encuentro satisfecho con el reconocimiento que recibo de mis superiores y compañeros por mi trabajo Realizado	4	4	4	4	
	Me siento motivado para estar activo en mis funciones diarias		4	4	4	

	Me considero satisfecho laborando en mi organización	4	4	4	4	
	Considero que mi remuneración percibida está acorde con las actividades que realizo y el puesto que desempeño		4	4	4	
	Cuento con el apoyo de mis superiores para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas		4	4	4	
	Recibo los resultados de la supervisión a mi trabajo y actividades realizadas como retroalimentación		4	4	4	
D3: DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR	Me considero satisfecho con las oportunidades de capacitación y actualización que me brinda la empresa	4	4	4	4	
	Considero que tengo la libertad para expresar mis ideas y opiniones en cuanto a mis actividades sin miedo al rechazo		4	4	4	
	Me considero satisfecho en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi Trabajo		3	4	4	
	Considero que la organización me puede brindar una línea de carrera y ascenso		3	4	4	
	Considero que mis conocimientos y habilidades se han desarrollado al desempeñar mi trabajo en la organización		4	4	4	

Firma de validador experto	
-----------------------------------	---

VARIABLE 2 (Desempeño Laboral)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de Desempeño Laboral - "Individual Work Performance Questionnaire"					
Autor del Instrumento	Adaptado - Koopmans et al. (2014)					
Variable 2:	Desempeño laboral – Variable 2					
Población:	110 Colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: DESEMPEÑO EN LA TAREA	Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo.	4	4	4	4	
	Gestiono bien mis tiempos durante mi jornada laboral.		4	4	4	
	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.		4	4	4	
	He sido capaz de establecer prioridades en mis tareas diarias.		4	4	4	
	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.		4	4	4	
D2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.	4	3	4	4	
	Me considero capaz de asumir nuevos desafíos y responsabilidades adicionales.		4	4	4	
	Participé activamente de los talleres y capacitaciones realizadas en mi organización.		4	4	4	
	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados. (cursos, especializaciones, diplomados, etc.)		4	4	4	
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.		4	4	4	
D3: CONDUCTAS CONTRAPRODUCTENTES	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos	4	4	4	4	
	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo		4	4	4	
	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.		4	4	4	
	Considero que agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo en lugar de buscar soluciones	4	3	4	4	

Firma de validador experto	
-----------------------------------	---

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno (<input checked="" type="checkbox"/>) Externo () [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	LAOS LÓPEZ JOSÉ ENRIQUE
Sexo:	Hombre (<input checked="" type="checkbox"/>) Mujer ()
Profesión:	CPC – ADMINISTRADOR
Grado académico	Licenciado () Maestro () Doctor (<input checked="" type="checkbox"/>)
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 () De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más (<input checked="" type="checkbox"/>)
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	
Cargo actual:	
Área de especialización	
N° telefónico de contacto	
Correo electrónico de contacto	Correo institucional:
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono () Por correo electrónico ()




Firma Validador Experto

TERCERA VALIDACIÓN

VARIABLE 1(Calidad de vida laboral)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de Calidad de Vida laboral					
Autor del Instrumento	Adaptado - Gonzales et al. (2010), Chiang & Krausse (2015)y Hernández et al. (2017)					
Variable 1:	Calidad de Vida Laboral – Variable 1					
Población:	110 colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: CONDICIONES DE TRABAJO	Considero que la empresa me brinda óptimas condiciones laborales (iluminación, limpieza, orden, ruido, etc)	4	4	4	4	
	Me siento satisfecho con los beneficios laborales (Seguro, salud, vacaciones, EPS, etc) que recibo por parte de mi organización	4	4	4	4	
	Me encuentro conforme en relación a mi jornada u horario laboral actual	4	4	4	4	
	Mantengo una buena relación con mis compañeros en mi área de trabajo	4	4	4	4	
	Recibo una presión constante para la finalización de mis tareas diarias	4	4	4	4	
	Considero que mi trabajo me demanda una mayor cantidad de horas (mayor a mi jornada laboral)	4	4	4	4	
	Me siento seguro en cuanto a mi estabilidad laboral actual	4	4	4	4	
	Mis superiores me brindan la posibilidad de poder conversar abiertamente sin barreras en la Comunicación	4	4	4	4	
	Cuando surgen conflictos en mi área laboral, estos son resueltos mediante el diálogo abierto	4	4	4	4	


D2: BIENESTAR LOGRADO A TRAVÉS DEL TRABAJO	Me encuentro satisfecho con el reconocimiento que recibo de mis superiores y compañeros por mi trabajo realizado	4	4	4	4	
	Me siento motivado para estar activo en mis funciones diarias	3	3	3	3	
	Me considero satisfecho laborando en mi organización	4	4	4	4	
	Considero que mi remuneración percibida está acorde con las actividades que realizo y el puesto que desempeño	4	4	4	4	
	Cuento con el apoyo de mis superiores para resolver problemas y simplificar la realización de mis tareas	4	4	4	4	
	Recibo los resultados de la supervisión a mi trabajo y actividades realizadas como retroalimentación	4	4	4	4	
D3: DESARROLLO PERSONAL DEL TRABAJADOR	Me considero satisfecho con las oportunidades de capacitación y actualización que me brinda la empresa	4	4	4	4	
	Considero que tengo la libertad para expresar mis ideas y opiniones en cuanto a mis actividades sin miedo al Rechazo	4	4	4	4	
	Me considero satisfecho en relación a las oportunidades que tengo para aplicar mi creatividad e iniciativa en mi trabajo	4	4	4	4	
	Considero que la organización me puede brindar una línea de carrera y ascenso	4	4	4	4	
	Considero que mis conocimientos y habilidades se han desarrollado al desempeñar mi trabajo en la organización	4	4	4	4	

Firma de validador experto	 Winy Tupayachi Cahuana PSICÓLOGA C.Ps.P. 29593
----------------------------	--

VARIABLE 2 (Desempeño Laboral)

Nombre del Instrumento motivo de evaluación:	Cuestionario de Desempeño Laboral - "Individual Work Performance Questionnaire"					
Autor del Instrumento	Adaptado - Koopmans et al. (2014)					
Variable 2:	Desempeño laboral - Variable 2					
Población:	110 Colaboradores de una empresa de televisión y radiodifusión					
Dimensión / Indicador	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones y/o recomendaciones
D1: DESEMPEÑO EN LA TAREA	Organizo mi trabajo para acabarlo a tiempo.	2	2	2	2	Similitud en la próxima pregunta
	Gestiono bien mis tiempos durante mi jornada laboral.	4	4	4	4	
	En mi trabajo, tuve en mente los resultados que debía lograr.	4	3	4	4	
	He sido capaz de establecer prioridades en mis tareas diarias.	4	4	4	4	
	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.	4	4	4	4	
D2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.	4	4	4	4	
	Me considero capaz de asumir nuevos desafíos y responsabilidades adicionales.	4	4	4	4	
	Participé activamente de los talleres y capacitaciones realizadas en mi organización.	4	4	4	4	
	Trabajé para mantener mis conocimientos laborales actualizados. (cursos, especializaciones, diplomados, etc.)	4	4	4	4	
	Se me ocurrieron soluciones creativas frente a los nuevos problemas.	4	4	4	4	
D3: CONDUCTAS CONTRAPRODUCTENTES	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos	3	3	4	4	
	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo	4	4	4	4	
	Me quejé de asuntos sin importancia en el trabajo.	4	4	4	4	
	Considero que agrandé los problemas que se presentaron en el trabajo en lugar de buscar soluciones	4	4	4	4	

Firma de validador experto


Winy Tupayachi Cahuana
PSICÓLOGA
C.Ps.P. 29593

INFORMACIÓN DEL VALIDADOR EXPERTO

Validado por:

Tipo de validador:	Interno () Externo (x) [Docente USMP]
Apellidos y nombres:	TUPAYACHI CAHUANA WINY
Sexo:	Hombre () Mujer (X)
Profesión:	Mg. Administración - Lic. Psicología Organizacional
Grado académico	Licenciado () Maestro (X) Doctor ()
Años de experiencia laboral	De 5 a 10 (X) De 11 a 15 () De 16 a 20 () De 21 a más ()
Solamente para validadores externos	
Organización donde labora:	W2 Asesores y Consultores
Cargo actual:	CEO – Gerente
Área de especialización	Gestión de Talento Humano
N° telefónico de contacto	995 667 713
Correo electrónico de contacto	Correo institucional: wtupayachi@w2asesoresyconsultores.com
Medio de preferencia para contactarlo	Nota: Información requerida exclusivamente para seguimiento académico del alumno. Por teléfono (X) Por correo electrónico ()



Firma Validador Experto