

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

**Calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los
trabajadores de la I.E.S.T.P. Sausa - Jauja - 2020**

Para optar : El Título Profesional de Licenciada en Administración

Autores : Bach. RODRIGUEZ ERASMO, JULISA XENIA.

: Bach. VALERIO YANTAS, SILVIA.

Asesor : Mg. Walter Ruben Santana Camargo

Línea de
Investigación

Institucional : Ciencias Empresariales y Gestión de los Recursos

Fecha de inicio
y culminación

: 17.05.2022 / 16.05.2023

Huancayo - Perú

2023

HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables**TESIS**

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA I.E.S.T.P. SAUSA –
JAUJA – 2020**

PRESENTADO POR:

Bach. RODRIGUEZ ERASMO, JULISA XENIA.

Bach. VALERIO YANTAS, SILVIA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

Licenciada en administración y sistemas

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

DECANO : DR. VÁSQUEZ VÁSQUEZ WILBER GONZALO

PRIMER MIEMBRO : MG. GUTARRA ELIAS ROCIO MIRELLA.

SEGUNDO MIEMBRO SOLEDAD. : MG. VERASTEGUI VELASQUEZ GRACIELA

TERCER MIEMBRO : MG. ALVARADO CANTURIN DORIS ISABEL.

Huancayo, 20 de junio de 2023

**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA I.E.S.T.P.
SAUSA – JAUJA – 2020**

ASESOR:
MG WALTER RUBEN SANTANA CAMARGO

DEDICATORIA

Toda la gratitud y reverencia a nuestros padres por todo el esfuerzo y sacrificio plasmado al hacer realidad nuestro sueño hecho realidad que nos ofrecieron en el transitar por las aulas universitarias de nuestra formación profesional y lograr nuestra anhelada meta.

Julisa & Silvia

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios por permitir y conducir nuestras vidas por el camino y el sendero establecido para ser llamados hijos de Dios.

A nuestra Universidad que nos albergó en nuestra formación profesional y ser considera como nuestra comunidad educativa centrado en la construcción de nuevos conocimientos mediante la investigación.

Finalmente, agradecemos a los directivos, personal docente y no docente del ISTP de “Sausa” del distrito de Sausa, provincia de Jauja por todo el apoyo incondicional, donde guiaron y brindaron información trascendental para hacer realidad nuestro trabajo de investigación.

Julisa & Silvia

CONSTANCIA

DE SIMILITUD DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN POR EL SOFTWARE DE PREVENCIÓN DE PLAGIO TURNITIN

La Dirección de Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables, hace constar por la presente, que el informe final de tesis titulado:

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA I.E.S.T.P. SAUSA - JAUJA - 2020

Cuyo autor(es) : RODRIGUEZ ERASMO JULISA XENIA.
 VALERIO YANTAS SILVIA.
 Facultad : CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.
 Escuela Profesional : ADMINISTRACION Y SISTEMAS.
 Asesor(a) : MG SANTANA CAMARGO WALTER RUBEN.

Que fue presentado con fecha 14.08.2023 y después de realizado el análisis correspondiente en el software de prevención de plagio Turnitin con fecha 23.08.2023; con la siguiente configuración de software de prevención de plagio Turnitin:

- Excluye bibliografías
 Excluye citas.
 Excluye cadenas menores de a 20 palabras.
 Otro criterio (especificar).

Dicho documento presenta un porcentaje de similitud de **24%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N°11 del Reglamento de uso de software de prevención de plagio, el cual indica que no se debe superar el 30%. Se declara, que el trabajo de investigación: Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.

Observaciones: Número 02 de Intento(s).

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presenta constancia.

Huancayo, 23 de Agosto del 2023.



Dr. Armando Juan Adauto Ávila
 Director de Unidad de Investigación
 Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

CONTENIDO

FALSA PORTADA	iii
HOJA DE APROBACIÓN DE JURADOS.....	iv
TITULO	v
ASESOR:	vii
DEDICATORIA	viii
AGRADECIMIENTO	viii
CONSTANCIA DE SIMILITUD	ix
CONTENIDO DE TABLAS	xii
CONTENIDO DE FIGURAS	x
RESUMEN	xiii
ABSTRACT.....	xiv
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Delimitación del problema	8
1.3 Formulación del problema.....	9
1.3.1 Problema General.....	9
1.3.2 Problema (s) Específico (s).....	9
1.4 Justificación.....	10
1.4.1 Social.....	10
1.4.2 Teórica	10
1.4.3 Metodológica	11
1.4.4 Método Científico	11
1.4.5 Método Especifico	11
1.5 Objetivos.....	11
1.5.1 Objetivo General.....	11
1.5.2 Objetivo(s) Específico(s)	12
CAPÍTULO II.....	13
MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Antecedentes	13
2.1.1. Antecedentes Nacionales	13
2.1.2. Antecedentes internacionales	17

2.2. Bases Teóricas o Científicas	21
2.2.1 Calidad de vida en el trabajo:	21
2.2.2 Desempeño Laboral	23
2.3. Marco Conceptual	24
CAPÍTULO III.....	31
HIPÓTESIS	31
3.1 Hipótesis General	31
3.2 Hipótesis específicas	31
3.3 Variables.....	31
3.3.1 Operacionalización de variables	32
CAPÍTULO IV.....	34
METODOLOGÍA	34
4.1 Método de Investigación	34
4.2 Tipo de Investigación	34
4.3 Nivel de Investigación.....	35
4.4 Diseño de la Investigación	35
4.5 Población y muestra	35
4.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	41
4.7 Aspectos éticos de la Investigación.....	41
CAPÍTULO V.....	42
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	42
5.1 Resultados descriptivos	42
5.2 Contrastación de hipótesis.....	98
5.2.1 Comprobación de hipótesis general.....	98
5.2.2 Comprobación de hipótesis específica 1	99
5.2.3 Comprobación de hipótesis específica 2	100
5.2.4 Comprobación de hipótesis específica 3	101
CAPÍTULO VI.....	102
CONCLUSIONES	105
RECOMENDACIONES	107
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	108
ANEXOS	110
ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA:	111
ANEXO N° 02 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	112

ANEXO N° 03 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO	113
ANEXO N° 04 INSTRUMENTOS	115
ANEXO N° 05. INFORME DE OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS.....	117
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES	117
ANEXO N° 06 CONSENTIMIENTO INFORMADO	119
ANEXO N° 07	120
AUTORIZACIÓN DE PARTE DE LA INSTITUCIÓN PARA LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....	120

CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1 Cantidad de trabajo que tengo	46
Tabla 2 Presión que recibo para mantener la cantidad de trabajo	47
Tabla 3 Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	47
Tabla 4 Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	48
Tabla 5 Conflictos con otras personas de mi trabajo.....	49
Tabla 6 Falta de tiempo para mi vida personal	50
Tabla 7 Incomodidad física en el trabajo	51
Tabla 8 Carga de responsabilidad	52
Tabla 9 Interrupciones molestas	52
Tabla 10 Estrés (esfuerzo emocional).....	52
Tabla 11 Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	53
Tabla 12 Motivación (ganas de esforzarme)	54
Tabla 13 Posibilidad de ser creativo	55
Tabla 14 Ganas de ser creativo.....	56
Tabla 15 Desconectado al acabar la jornada laboral	56
Tabla 16 Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	57
Tabla 17 Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	58
Tabla 18 Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	59
Tabla 19 Lo que tengo que hacer queda claro	59
Tabla 20 Me siento orgulloso de mi trabajo	60
Tabla 21 Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad).....	60
Tabla 22 Satisfacción con el tipo de trabajo	60
Tabla 23 Satisfacción con el sueldo.....	61
Tabla 24 Posibilidad de promoción	61
Tabla 25 Reconocimiento de mi esfuerzo	62

Tabla 26 Apoyo de mis compañeros.....	63
Tabla 27 Apoyo de mi familia	63
Tabla 28 Apoyo de mis jefes	64
Tabla 29 Recibo información de los resultados de mi trabajo	65
Tabla 30 Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.....	65
Tabla 31 Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto.....	66
Tabla 32 Tengo autonomía o libertad de decisión	68
Tabla 33 Variedad en mi trabajo	68
Tabla 34 Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.....	69
Tabla 35 Calidad de vida de mi trabajo	70
Tabla 36 Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.....	70
Tabla 37 Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.....	71
Tabla 38 Realiza un trabajo ordenado	72
Tabla 39 Realiza su trabajo en el tiempo establecido	72
Tabla 40 Realiza sus actividades sin errores	73
Tabla 41 Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.....	74
Tabla 42 Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	74
Tabla 43 Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo	75
Tabla 44 Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.	
Tabla 45 Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.....	77
Tabla 46 Puede trabajar independientemente	77
Tabla 47 Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo	78
Tabla 48 Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer	79
Tabla 49 Trasmite esta información oportunamente	80
Tabla 50 Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.....	80
Tabla 51 Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes	81
Tabla 52 Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.....	82
Tabla 53 Conoce la misión y visión.	83
Tabla 54 Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento	84
Tabla 55 Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.....	85

Tabla 56 Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo	85
Tabla 57 Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.....	86
Tabla 58 Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	87
Tabla 59 Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.....	88
Tabla 60 Considera y apoya a los otro sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.....	88
Tabla 61: Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.....	89
Tabla 62 Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros.....	90
Tabla 63 Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.....	90
Tabla 64 Demuestra respeto a sus supervisores	91
Tabla 65 Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo.....	92
Tabla 66 Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos.....	93
Tabla 67 Frecuencia y porcentajes de la Variable Calidad de vida	94
Tabla 68 Frecuencia y porcentajes de la Dimensión Carga de trabajo	95
Tabla 69 Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación intrínseca.....	95
Tabla 70 Frecuencias y porcentajes de la dimensión apoyo directivo	96
Tabla 71 Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral.....	97
Tabla 72 Correlación entre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral.....	99
Tabla 73 Correlación entre la dimensión carga de trabajo y desempeño laboral	100
Tabla 74 Correlación entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral	101
Tabla 75 Correlación entre la dimensión apoyo directivo y desempeño laboral.....	102

CONTENIDO DE FIGURAS

Gráfico 1 Cantidad de trabajo que tengo	46
Gráfico 2 Presión que recibo para mantener la cantidad de trabajo	47
Gráfico 3 Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	47
Gráfico 4 Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	48
Gráfico 5 Conflictos con otras personas de mi trabajo.....	49
Gráfico 6 Falta de tiempo para mi vida personal	50
Gráfico 7 Incomodidad física en el trabajo	51
Gráfico 8 Carga de responsabilidad	52
Gráfico 9 Interrupciones molestas	52
Gráfico 10 Estrés (esfuerzo emocional).....	52
Gráfico 11 Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	53
Gráfico 12 Motivación (ganas de esforzarme)	54
Gráfico 13 Posibilidad de ser creativo	55
Gráfico 14 Ganas de ser creativo.....	56
Gráfico 15 Desconectado al acabar la jornada laboral	56
Gráfico 16 Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	57
Gráfico 17 Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	58
Gráfico 18 Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	59
Gráfico 19 Lo que tengo que hacer queda claro	59
Gráfico 20 Me siento orgulloso de mi trabajo	60
Gráfico 21 Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad).....	60
Gráfico 22 Satisfacción con el tipo de trabajo	60
Gráfico 23 Satisfacción con el sueldo.....	61
Gráfico 24 Posibilidad de promoción	61
Gráfico 25 Reconocimiento de mi esfuerzo	62
Gráfico 26 Apoyo de mis compañeros	63
Gráfico 27 Apoyo de mi familia	63
Gráfico 28 Apoyo de mis jefes	64
Gráfico 29 Recibo información de los resultados de mi trabajo	65
Gráfico 30 Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito.....	65
Gráfico 31 Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto.....	66
Gráfico 32 Tengo autonomía o libertad de decisión	68
Gráfico 33 Variedad en mi trabajo	68
Gráfico 34 Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas.....	69
Gráfico 35 Calidad de vida de mi trabajo	70

Gráfico 36 Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas	70
Gráfico 37 Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.....	71
Gráfico 38 Realiza un trabajo ordenado	72
Gráfico 39 Realiza su trabajo en el tiempo establecido	72
Gráfico 40 Realiza sus actividades sin errores	73
Gráfico 41 Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.....	74
Gráfico 42 Se anticipa a las necesidades o problemas futuros	74
Gráfico 43 Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo	75
Gráfico 44 Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.	
Gráfico 45 Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.....	77
Gráfico 46 Puede trabajar independientemente	77
Gráfico 47 Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo	78
Gráfico 48 Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer	79
Gráfico 49 Trasmite esta información oportunamente	80
Gráfico 50 Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.....	80
Gráfico 51 Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes	81
Gráfico 52 Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.....	82
Gráfico 53 Conoce la misión y visión.	83
Gráfico 54 Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento	84
Gráfico 55 Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.....	85
Gráfico 56 Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo	85
Gráfico 57 Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.....	86
Gráfico 58 Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo	87
Gráfico 59 Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.....	88

Gráfico 60 Considera y apoya a los otro sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.....	88
Gráfico 61: Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.....	89
Gráfico 62 Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros.....	90
Gráfico 63 Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo.....	90
Gráfico 64 Demuestra respeto a sus supervisores	91
Gráfico 65 Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo.....	92

RESUMEN

El estudio investigativo titulado “Calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la I.E.S.T.P. Sausa – Jauja – 2020” del distrito de Sausa, provincia de Jauja, cuyo objetivo era comparar la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020. Lo que conllevó a plantear la siguiente problemática de conocer ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa – Jauja 2020? Frente a la problemática identificada se planteó alternativas de posibles de solución plasmado en la hipótesis, existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020. Para la ejecución en los procesos investigativos se ejecutó una metodología que estuvo enmarcado los temas de estudios, para lo cual empleo los métodos científicos, tipos en la investigación la básica, en el nivel se usó el descriptivo correlacional, los diseños no experimentales de corte transversales y las muestras de los 34 docentes, y donde la muestra censal de 34 docentes del Instituto Superior Tecnológico Público “Sausa”, de esta manera se procedió a analizar las informaciones teóricas de las dos variables, que alberga diversos autores citados en las referencias bibliográficas; asimismo se utilizó el instrumento de la investigación y la técnica fue el cuestionario, todo ello procesado y tabulado con la parte estadística con el fin de lograr los resultados y las interpretaciones de los datos estadísticos. Se llegó a conclusiones donde se ha podido comprobar que existe una correlación positiva media entre calidad de vida y el desempeño laboral en el I.S.T.P. “Sausa”, logrando obtener las conclusiones y recomendaciones.

Palabras Claves: “Calidad de vida” “Desempeño laboral”

ABSTRACT

The investigative study entitled "Quality of life at work and work performance in workers of the I.E.S.T.P. Sausa - Jauja - 2020" of the district of Sausa, province of Jauja, whose objective was to compare the relationship that exists between the quality of life at work and job performance in teachers of the Institute of Public Technological Higher Education Sausa - Jauja, 2020 Which led to raise the following problem to know: What is the relationship between the quality of life at work and job performance in teachers of the Institute of Higher Education Technology Public Sausa - Jauja 2020? Faced with the identified problem, alternative possible solutions were raised, embodied in the hypothesis, that there is a significant relationship between the quality of life at work and the work performance of the teachers of the Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020. For the execution in the investigative processes a methodology was executed that was framed the subjects of studies, for which I use the scientific methods, types in the basic investigation, at the level the correlational descriptive was used, the non-experimental designs of cross sections and the samples of the 34 teachers, and where the census sample of 34 teachers of the Public Higher Technological Institute "Sausa", in this way we proceeded to analyze the theoretical information of the two variables, which houses various authors cited in the bibliographical references; Likewise, the research instrument was used and the technique was the questionnaire, all processed and tabulated with the statistical part in order to achieve the results and interpretations of the statistical data. Conclusions were reached where it has been possible to verify that there is an average positive correlation between quality of life and work performance in the I.S.T.P. "Sausa", managing to obtain the conclusions and recommendations.

Keywords: "Quality of life" "Work performance"

INTRODUCCIÓN

El estudio se basó en investigar sobre dos variables que son la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral, puntos muy importantes que deben tener en cuenta las empresas de hoy en día. La preocupación más grande que existe para toda organización es aumentar la productividad de sus servicios o de sus productos, entonces para conseguir esta mayor demanda el factor más influyente es el talento humano, de cómo perciben su entorno laboral y de cómo influye en su capacidad de hacer su labor con eficacia, van existir muchos factores que se deben considerar tales como la motivación intrínseca, la carga laboral y el apoyo directivo, dimensiones consideradas dentro de la calidad de vida en el trabajo.

No debemos dejar de lado la otra variable de desempeño laboral, como es que el trabajo en estos tiempos de la globalización y el mundo de lleno de competencias se encuentra inmerso en toda organización, por lo tanto, es necesario conocer que involucra para que el desempeño del trabajador sea eficiente y eficaz, lo cual genera grandes beneficios a la empresa.

El presente trabajo de investigación se ejecutó en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa, institución con grandes retos como es el licenciamiento institucional, para lograr que este proceso y tenga resultados positivos, involucra acciones correctivas en la parte de gestión institucional y administrativa, por lo que se pretende realizar estudios que favorezcan el cumplimiento de las condiciones básicas de calidad.

La investigación está conformado metódicamente de tal manera que nos ha permitido plantear los fundamentos que encaminaron a la investigación; así como poder plasmar los estudios realizados con las mismas variables a nivel mundial y nacional que permitan sustentar los estudios investigativos, así mismo está estructurada para explicar los resultados del estudio; en la parte tercera se construyen las hipótesis y se manejan las variables; en la

cuarta parte se estructura los métodos para conseguir los objetivos y comprobar la hipótesis y en la quinta parte se plantea los aspectos administrativos del estudio como el cronograma y el presupuesto; también se registran las fuentes bibliográficas consultadas y se adjuntan los anexos respectivos.

La presente investigación, la cual se ejecutó a través de cinco capítulos, como se indican: Capítulo I: “Planteamiento del problema, descripción de la realidad problemática, delimitación del problema, formulación del problema, justificación de la investigación y objetivos”. Capítulo II: “Marco teórico, antecedentes de la investigación, bases teóricas y científicas y marco conceptual”. Capítulo III: “Hipótesis general, hipótesis específicos y variables. Capítulo IV: “Metodología de investigación, enfoque de investigación, método de investigación, tipo de investigación, nivel de investigación, diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de procesamiento y análisis de datos y aspectos éticos de la investigación.”. Por último, se presentan concerniente a las referencias de la bibliografía y los anexos correspondientes. En el Capítulo V: Contrastación de las hipótesis, resultados, conclusiones y recomendaciones.

Esperando que los aportes brindados en el proceso investigativo puedan contribuir para la solución inmediata a la problemática de la gestión institucional y administrativa en los aspectos relacionados con la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral del I.E.S.T.P. Sausa, Jauja - Junín.

Julisa & Silvia

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Actualmente las instituciones de educación superior se vienen sometiendo al proceso de licenciamiento, un proceso donde debemos evidenciar el logro de las condiciones básicas de calidad educativa; sin embargo, existe muchos factores que obstaculizan el logro de tan ansiado licenciamiento, entre ellos principalmente está el capital humano de cómo es su desempeño laboral dentro de la institución, y que condiciones intervienen obstaculizando un buen desempeño.

El compromiso de los trabajadores muchas veces depende de la forma como es la calidad de vida en el trabajo, hace que se vea reflejado en el desempeño laboral, el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa – Jauja, no es ajena a esta realidad, para ello se realizaron entrevista informales a los trabajadores donde se percibe que la calidad de vida laboral es regular por muchos factores asociados como la carga laboral, motivación intrínseca y apoyo directivo; por lo tanto, el desempeño laboral se ve involucrado en el trabajador en un nivel regular, debido que algunos empleados no se sienten identificados con la organización.

Respecto a esto la Organización Mundial de la Salud (OMS), menciona que los empleados constituyen la mitad de la población en todo el mundo, siendo las personas que contribuyen grandemente en el crecimiento social y económico de un país; por lo tanto, es importante que la empresa considere que la calidad de vida en el trabajo es crucial para el buen desempeño, especialmente cuando se ve afectada por riesgos en el ambiente laboral (OMS, 2006). Mencionado esto también sería considerable tener en

cuenta los resultados estadísticos por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la OMS (2003), sobre las situaciones laborales que para la gran parte de los 3 000 000 000 de empleados del mundo entero no coincidan con las guías y estándares mínimos exigidos por organismos que velan por la seguridad y salud del trabajador, lo que provoca que puedan existir de forma anual cerca de los 2 millones de fenecidos afines con la labor ocupacional en el trabajo, que son un aproximado de los 271 millones de incidentes fatales y los 160 millones de posibles enfermedades que contraen en sus empleos.

Según Caicedo (2019) de la Universidad Santo Tomas de Colombia en el trabajo de investigación tuvo como objetivo medular abordar y determinar los niveles de calidades de las vidas laborales de los empleados en el área de salud en países latinoamericanos, para tal fin se realizó un metaanálisis donde se determinó como criterio principal buscar la aplicación del cuestionario, donde los resultados finales se demostró la insatisfacción en los trabajadores y como consecuencia un desempeño medianamente, trayendo consigo diversos factores que predominan hacia la calidad en el trabajo.

En el Perú, los desempeños laborales no siempre tiene un valor preponderante en las diversas áreas y de las dimensiones, y esto ocurre también con la variable calidad de vida laboral, por ello lleva a indagar e investigar diversas novedades teóricas, considerado como una de las motivaciones adicionales en el procesos de la investigación, razón suficiente para presentar y poder difundir a nuestra sociedad del conocimiento de la investigación, cabe mencionar la relaciones existentes entre uno y otra variable, paralelo dar a conocer los constituyentes que puedan determinar los desempeños laborales de los trabajadores.

Dejar pasar y dejar de hacer lo indicado, podría convertirse en una omisión que podría ser muy lamentable en nuestro mundo competitivo, es más con el cierre definitivo de las instituciones educativas que no cumplen con las condiciones básicas de calidad están condenadas a desaparecer los conocimientos de la realidad actual, se formula la problemática que permita guiar la investigación.

El año 2016, Celeste T. en una investigación realizada en Ancash encontró una estrecha correlación positiva y muy significativa entre los pares de calidad de vida laboral y compromiso organizacional, ello con resultados de chi cuadrado de alcanzo a 21.867 y un nivel de confianza del 95%; de esta manera, se pudo determinar la objetividad de la correlación positiva en los pares de carga ocupacional y los compromisos organizacionales, la indagación investigativa permitió establecer las dimensiones y subdimensiones de los desempeños laborales considerado como el compromiso a nivel institucional que posee empleado alguno en su institución.

Por los años 2011, Marroquín & Pérez en el estudio investigativo que realizó indico que la gran mayoría de los empleados en el área de comidas de Burger King, en la ejercitación de sus funciones se pregona la autonomía de sus accionares, razón suficiente para sentirse identificados con su institución, existiendo apreciaciones muy favorables en sus condiciones laborales, llegando a considerarlos como muy buenas; asimismo, la gran mayoría de los empleados gusta mucho laborar con sus colegas, medida que refleja que existe una satisfacción en sus funciones y sus desempeño laboral bastante estables, por último, se sostiene que los resultados obtenidos de la investigación se logró determinar la relación existente entre el clima organizacional y los desempeños laborales de los empleados de comida de Burger King, donde se cumpliría la correlación muy satisfactoria

permitiendo que los empleados accione con muchas responsabilidades y la importancia cumplir con las tareas que deberían realizarse todos los días.

Asimismo, Arredondo (2008), indica que las instituciones del estado, se ha viene observando que las actitudes, las percepciones, la personalidad y otros elementos que han determinado diversas formas de los comportamientos de los empleados; y que a su vez van a influir en el clima de la organización. Con las premisas ostenta la gran importancia de que las acciones investigativas puedan concebir en una mejora la influencia de la calidad de vida laboral del trabajador en el desempeño laboral.

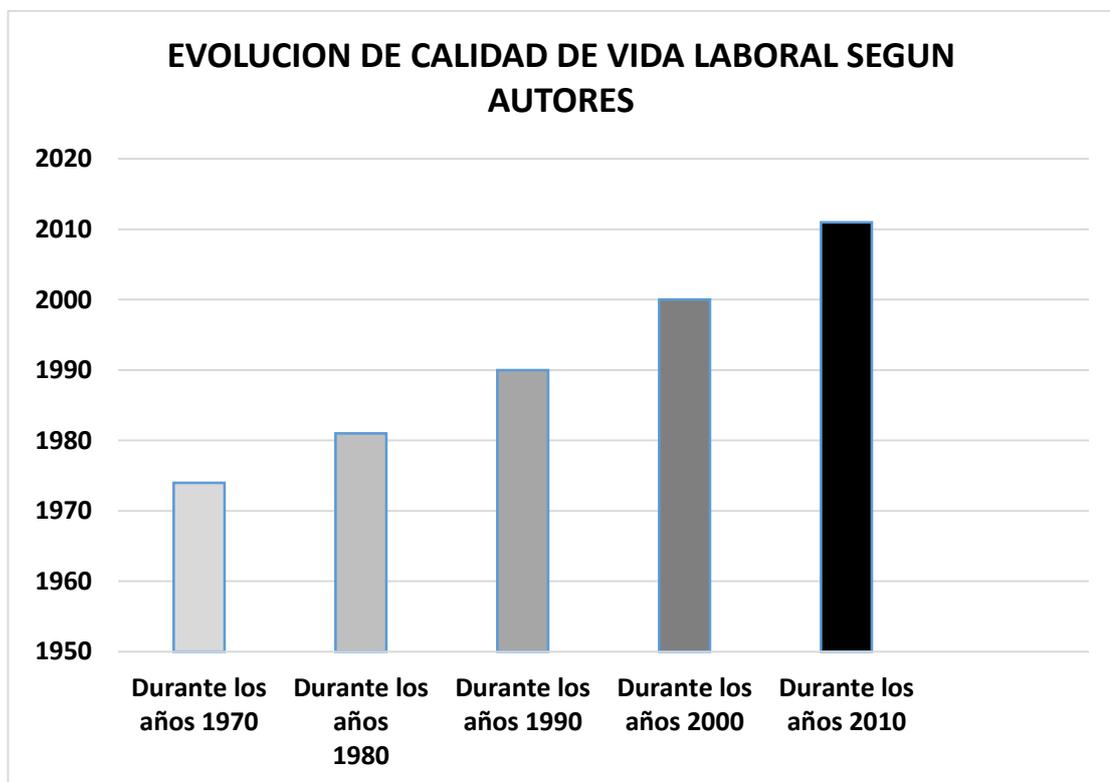
Por otro lado, Da Silva (2006), menciona que todos los seres humanos en relación como ser, influye en gran manera en las condiciones laborales. Los conocimientos de los componentes que van a influir en la calidad de vida del empleado, donde va a resultar de extrema importancia para la empresas, donde el aspecto laboral son acciones humana de forma colectiva e individual, donde se requiere diversas gabelas como son (las aptitudes, las habilidades, el esfuerzo, el tiempo y otras), que los seres humanos viene desempeñando ciertos cambios a razón de las compensaciones financieras, económicas y materiales, incluido las sociales así como las psicológicas que van a contribuir a una buena satisfacción en sus necesidades.

Por otra parte, las investigaciones relacionadas sobre Calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los empleados en las instituciones, empresas y todo ámbito laboral, ha ido evolucionando con el pasar de los años, donde se han incluido aspectos relevantes a favor del trabajador y/o empleado, cuya finalidad es brindar todas las facilidades para la estabilidad laboral y por ende lograr mejores resultados a favor de la

empresa, institución y ello redundará en beneficio de los usuarios, en este caso, son los estudiantes y ellos a su vez se verá reflejado en nuestra sociedad.

Actualmente se observan elementos como: Satisfacción en los trabajos, las motivaciones, la salud, la productividad, la seguridad laboral, así como el bienestar de otros componentes de gran importancia que son: Entorno de trabajo seguro, asistencia médica laboral, jornada laboral adecuada, y salario adecuado. Para muchos autores la parte crucial de la calidad de la vida en el trabajo y el desempeño está en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. En el cuadro siguiente presento los procesos que han evolucionado la calidad de vida laboral en el mundo. Asalariados

Gráfico N° 01- Sobre la evolución de la calidad de vida laboral.



LA EVOLUCIÓN DE LA CALIDAD DE VIDA LABORAL SEGÚN VARIOS AUTORES

Durante los años 1970	Durante los años 1980	Durante los años 1990	Durante los años 2000	Durante los años 2010
<p>“CVL en términos de relación entre el hombre y su tarea.” Beinum (1974)</p>	<p>“El nivel en el que los empleados son capaces de satisfacer sus necesidades personales, no solo en términos materiales, sino también en respeto por sí mismo, el contento y la oportunidad de utilizar sus talentos contribuyendo al crecimiento personal.” <i>Dessler (1981)</i></p>	<p>“Eso significa algo diferente para todos y cada uno de los individuos, y es probable que varíe según la edad, la etapa de la carrera profesional y/o la posición del individuo en la industria.” <i>Kieman y Knutson (1990)</i></p>	<p>“Un ambiente de trabajo favorable que apoya y promueve la satisfacción proporcionando a los empleados las recompensas, la seguridad laboral y las oportunidades de crecimiento profesional.” <i>Lau (2000)</i></p>	<p>“Una combinación de estrategias, procedimientos y ambientes relacionados al lugar de trabajo que, en total, aumenta y mantiene la satisfacción de los empleados con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de los empleados en las organizaciones.” <i>Nazir et alii (2011)</i></p>
<p>“Incluye la satisfacción y motivación en el lugar de trabajo.” <i>Hackman y Oldham (1975)</i></p>	<p>“Una forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos son: Una preocupación por el impacto del trabajo en las personas, así como en la eficacia de la organización; La idea de la participación en la resolución de problemas de organización y en la toma de decisiones.” <i>Nadler y Lawler (1983)</i></p>	<p>“El grado en el que los individuos son capaces de satisfacer sus importantes necesidades personales.” <i>Bernadian y Russell (1993)</i></p>	<p>“Una variedad de necesidades a través de recursos, actividades y resultados derivados de la participación en el lugar de trabajo.” <i>Sirgy, Efraty, Siegel y Lee (2001)</i></p>	<p>“El alcance percibido en el que los empleados satisfacen sus necesidades personales importantes a través de sus actividades en el lugar de trabajo y sus experiencias en la organización.” <i>Šverko y Galić (2014)</i></p>
<p>“CVL es un conjunto de consecuencias beneficiosas de la vida laboral para cada individuo, organización y sociedad.” <i>Boisvert (1977)</i></p>	<p>“Dos perspectivas: es como un objetivo y un proceso organizativo. Como objetivo, la CVL es el compromiso de cualquier organización con la mejora del trabajo: la creación de puestos de trabajo y ambientes de trabajo más implicados, satisfactorios y eficaces para las personas en todos los niveles de la organización. Como proceso, la CVL exige un esfuerzo para realizar este objetivo por medio de la participación de la gente en toda la organización.” <i>Carlson (1983)</i></p>	<p>“Una manera de pensar en otros, de trabajo y la organización que afecta el bienestar de los trabajadores y la eficacia de la organización.” <i>Cummings y Worley (1997)</i></p>	<p>“El equilibrio entre trabajo y vida personal significa tener una medida de control sobre cuándo, dónde y cómo trabajan.” <i>Fleetwood (2007)</i></p>	<p>“Actitudes de los empleados hacia sus trabajos, especialmente sus resultados laborales, incluyendo la satisfacción, salud mental y seguridad, que influyen directamente los resultados de la organización.” <i>Mazloumi et alii (2014)</i></p>

Fuente: Revista Clockfy en el tema de: Calidad de la vida laboral y equilibrio: Estadísticas y datos

Tabla N° 1- Lima Metropolitana: Distribución de los trabajadores por nivel de satisfacción según diversas variables, 2017.

(Porcentajes)

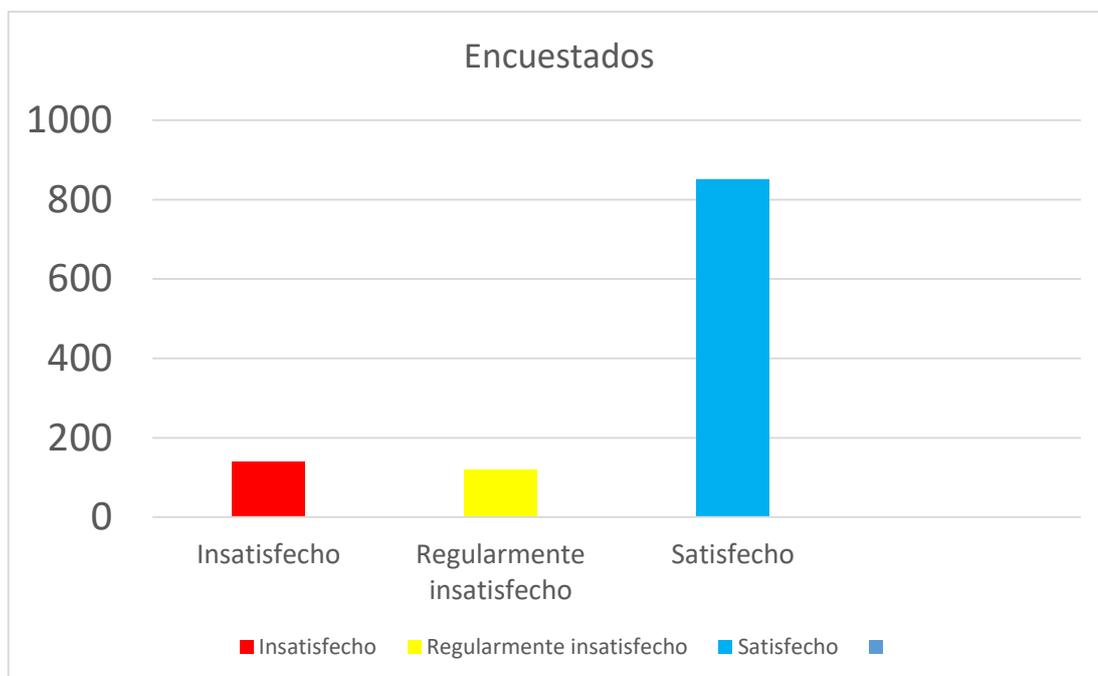
VARIABLES	Insatisfecho	Regularmente Satisfecho	Satisfecho	Total
Asalariados privados	10,1	8,5	81,4	100
Totales	177517	148818	1425265	1751600
Tipo de trabajador empleados	8,1	8,3	83,3	100
Obreros	12,6	8,7	78,7	100
Sexo hombres	9,0	8,2	82,8	100
Mujeres	12,2	9,0	78,8	100
Afiliados a sistema de salud No afiliados	8,8	7,8	83,4	100
Si afiliados	11,3	9,1	79,5	100
Tipo de contrato indeterminado	6,4	6,6	87,1	100
Temporal	9,6	8,7	87,1	100
Sin contrato	11,9	9,1	79,0	100

Fuente: MTPE-, Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, setiembre 2017. Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL)

Gráfico N° 02

Lima metropolitana: Satisfacción laboral de los asalariados privados según sexo
2017

(Número de trabajadores en miles)



Fuente: MTPE- Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo, setiembre 2017
Elaboración: MTPE – Programa de Estadísticas y Estudios Laborales (PEEL).

1.2 Delimitación del problema

1.2.1. Delimitación Espacial

El estudio de la investigación se realizó en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Sausa”, Provincia de Jauja, región de Junín.

1.2.2. Delimitación Poblacional

La investigación estuvo encaminada para los docentes nombrados y contratados del I.E.S.T.P. Sausa.

1.2.3. Delimitación Temporal

La investigación comprende al periodo de estudio de enero del 2020 a enero del 2021 al estudio de permanencia de 12 meses.

1.2.4. Delimitación Conceptual o Temática

La investigación estuvo basada en el análisis de las teorías referente a las variables de estudio, en este caso al desempeño laboral y la calidad de vida en el trabajo; así mismo se hará una revisión profunda de las dimensiones de cada variable de estudio. De tal forma que servirá como material de consulta para otras investigaciones.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa – Jauja 2020?

1.3.2 Problema (s) Específico (s)

- ¿Cuál es la relación de la carga de trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa – Jauja 2020?
- ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa – Jauja 2020?
- ¿Cuál es la relación del apoyo directivo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa – Jauja 2020?

1.4 Justificación

1.4.1 Social

Las razones sociales por el cual se escogió como variables la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral fue porque se consideró que son aspectos fundamentales para el logro de los objetivos de una organización; además, con este estudio los trabajadores del I.E.S.T.P. Sausa – Jauja, se beneficiarán con los resultados de la investigación, para mejorar la calidad de vida en el trabajo y generando un mejor desempeño laboral, con un solo propósito lograr las condiciones básicas de calidad con el talento humano motivado, responsable, comprometido con la institución, observándose el trabajo en equipo.

1.4.2 Teórica

Al desarrollar el estudio hemos comprendido mejor la forma en que, la calidad de vida en el trabajo influye sobre el desempeño laboral, de tal forma que las conclusiones generadas servirán como fuente de información para otras investigaciones. Con este estudio se conoció el comportamiento de dichas variables, y a la vez, la manera de su relación de éstas. La investigación se justifica a razón que en la actualidad las organizaciones educativas operan en un mercado muy competitivo por el ingreso de institutos de educación superior tecnológicos particulares, lo cual es un peligro latente, es por esa razón donde se tiene que aplicar diferentes estrategias para obtener ventajas competitivas, uno de los factores es el capital humano donde se debe dar mayor importancia para mejorar el desempeño laboral.

1.4.3 Metodológica

El estudio utilizó instrumentos válidos y confiables, donde el aporte metodológico se limitó a comprobar la operatividad de los mismos y a comprobar su validez y confiabilidad en una población local; así, fueron serán utilizados como base para otros trabajos de investigación. De la misma manera cabe mencionar que servirá a profesionales, empresarios, así como a investigadores que quieran probar la relación de estas dos variables en su estudio.

1.4.4 Método Científico

Conjunto sistematizado de pasos aceptados por la comunidad científica que se utiliza para generar conocimiento. Proceso sistemático para generar conocimiento, consistente en: a) plantear un problema determinado, b) formular una hipótesis tentativa y deducir sus implicancias empíricas y c) observar y experimentar la hipótesis para determinar su aceptación o rechazo. Estos pasos, serían interdependientes y fuente de retroalimentación continua.

1.4.5 Método Especifico

Se aborda el problema de la existencia o no de un método específico definido y único para la producción de conocimiento científico, así como su justificación desde el punto de vista lógico, epistemológico, sociológico e histórico (Vélez, 1996).

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo General

Establecer la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

1.5.2 Objetivo(s) Específico(s)

- Identificar la relación de la carga de trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.
- Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.
- Identificar la relación del apoyo directivo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Nacionales

Chambilla Q. U. M. (2017). “*Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016*”. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. El método que utilizó esta investigación fue hipotético – deductivo, y de enfoque cuantitativo. El tipo de estudio es el básico, no experimental: de corte transversal y nivel descriptivo correlacional.

Las conclusiones: En cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,542 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. De acuerdo a los resultados de la hipótesis específica en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,332 significa que existe una baja relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre la higiene laboral y la productividad de la Empresa. De acuerdo con los resultados de la hipótesis específica que se aprecia en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,525 significa que existe una moderada relación positiva entre las

variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre las condiciones ambientales y la productividad en la empresa. De acuerdo a los resultados de la hipótesis específica que se aprecia en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,482 significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna (H1); es decir: Existe una relación significativa entre la seguridad laboral y la productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L.

López M. I. M. (2018). *Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. El tipo de estudio fue básico, en este caso se pretende conocer las posibles relaciones que existen entre las variables calidad de vida y desempeño laborales. El estudio asume un enfoque cuantitativo porque usa la recolección y análisis de datos para contestar a la formulación del problema de investigación. El diseño de estudio fue no experimental y correlacional.

Las conclusiones son las siguientes. Existe una relación positiva y considerable ($\rho=,732$; $p<0,05$), entre calidad de vida y desempeño laborales según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. Existe una relación positiva y débil ($\rho=,349$; $p<0,05$), entre apoyo directivo y desempeño laboral según la percepción de las enfermeras. No existe relación ($\rho=,241$; $p>0,05$), entre carga de trabajo y desempeño laboral según la percepción de las enfermeras. Existe una relación positiva y débil ($\rho=,565$; $p<0,05$), entre motivación intrínseca

y desempeño laboral según la percepción de las enfermeras de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia. De acuerdo con estos resultados, se puede señalar que a mayor motivación intrínseca mayor desempeño laboral.

Salas R. B. A. & Salazar M. J. A. (2018). “*La motivación y el desempeño laboral de los colaboradores de la Empresa Químicos Limpieza y Servicios MAS PLUS E. I. R. L. Pimentel 2016*”. (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán. El tipo de investigación fue descriptiva - correlacional, diseño no experimental - transversal.

Las conclusiones: Se identificó un nivel medio de motivación en la empresa químicos limpieza y servicios Mas Plus E.I.R.L. obteniendo un promedio de 3.02 puesto que el factor que más influye son los factores externos tales como la retribución económica, la seguridad en su ambiente de trabajo, el desarrollo profesional y la comunicación entre los miembros de la empresa, lo que genera que no sientan ese impulso para culminar con sus labores dadas por la gerencia. Se diagnosticó un nivel medio de desempeño laboral en la empresa químicos limpieza y servicios Mas Plus E.I.R.L. alcanzando un promedio de 3.22 dado que no trabajan en equipo y el gerente no les otorga programas de capacitación que les permita aumentar sus habilidades para su puesto de trabajo, lo que impide que el colaborador cumpla con sus labores en el tiempo establecido. El coeficiente de correlación de Spearman analizado en la empresa químicos limpieza y servicios Mas Plus E.I.R.L. fue de 0.873 lo que significa una correlación positiva considerable por aproximarse a uno y a la vez significativa por el $p < 0.05$ entre motivación y desempeño laboral. Se determinó que, si existe relación entre motivación y desempeño laboral en la empresa químicos limpieza y servicios Mas Plus E.I.R.L. lo que indica que a mayor motivación de los colaboradores, mayor será su desempeño frente a sus actividades.

Alarcon C. Y. M. & Astuñague G. J. V. (2018). “*Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de Enfermería, Hospital Goyeneche. Arequipa -2017*”. (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. El presente trabajo de investigación es tipo descriptivo de corte transversal y con diseño correlacional. La población de estudio estará constituida por 81 enfermeras que laboran en Áreas Críticas del Hospital Goyeneche. Para la obtención de la muestra, se utilizó el método no probabilístico por conveniencia.

Las conclusiones: De acuerdo con la caracterización de la población, se encuentra que el 49.4% del personal de enfermería del hospital Goyeneche tienen entre 25-39 años, el 96.3% son de sexo femenino, el 50.6% son casadas, el 44.4% tienen entre 6-10 años de servicio, el 51.9% tienen entre 1-5 años de permanencia en el puesto, el 55.6% son nombradas y el 94.4% se encuentran bajo el régimen CAS. Un alto porcentaje de enfermeras del Hospital Goyeneche perciben una buena calidad de vida laboral (50.6%), destacando como buena las dimensiones de apoyo directo 48.1% (satisfacción en el trabajo, apoyo del jefe y remuneración), recursos psicológicos y organizaciones 61.7%, calificando como excelente (motivación, capacitación, participación, relaciones interpersonales y apoyo familiar) en tanto la dimensión demanda de trabajo, lo perciben como regular 43.2% (sobrecarga, falta de tiempo, estrés, interrupciones molestas). En cuanto al desempeño de los profesionales de enfermería el 79.0% son definitivamente competentes lo cual indica que cuentan con preparación adecuada para desempeñar su rol. Finalmente, la presente investigación ha demostrado que existe relación estadísticamente significativa entre la calidad de vida laboral y desempeño de las enfermeras que laboran en el Hospital Goyeneche.

Riós D. T. C. (2018). “*Calidad de vida laboral y compromiso organizacional de los trabajadores de la Empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, Ancash, 2016*”. (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres. Es una investigación no experimental, de enfoque cuantitativo; además es una investigación transaccional o transversal, de diseño descriptivo correlacional.

Las conclusiones: Existe relación positiva y significativa entre calidad de vida laboral y compromiso organizacional, mediante el valor del chi cuadrado de 21.867, con una confianza del 95%. Se ha logrado determinar la existencia de relación directa entre cargas de trabajo y compromiso organizacional de los trabajadores de la empresa, esto también con un nivel de confianza del 95%. Queda establecida la existencia de relación directa entre motivación intrínseca y compromiso organizacional en la empresa, con un nivel de significancia de 0.05 y un valor de chi cuadrado de 18.222 y una confianza del 95%. Respecto al tercer objetivo específico de investigación, se ha determinado que existe relación directa entre apoyo directivo y compromiso organizacional en la empresa Inversiones Mineras Los Ángeles; Carhuaz, año 2016, con una confianza del 95%.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Rebolledo C. B. (2015). “*Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores del sector comercial de la ciudad de Chillán*”. (Tesis de pregrado). Universidad del Bio-Bio. Chile. La metodología es cuantitativa, de tipo no experimental transeccional y correlacional.

Las conclusiones: La población de comerciantes presentó un buen nivel de satisfacción laboral además de una buena percepción acerca de su calidad de vida. En relación con la calidad de vida las áreas que fueron mejor evaluadas son la física,

la que estaba relacionada con aspectos concretos de la salud de las personas, como el sueño, la cantidad de energía, la capacidad de concentración, la movilidad física, capacidad de trabajo, la dependencia a tratamientos médicos, entre otros y la psicológica que refiere a aspectos como la autoestima, sentimientos positivos, entre otros. El dominio peor evaluado fue el ambiental, que tenía que ver con la percepción de las condiciones físicas del trabajo, del hogar de los encuestados, los recursos financieros, las oportunidades para recrearse o de ocio y el transporte. Aunque obtuvo la puntuación más baja de todas formas el puntaje obtenido fue adecuado. La baja en el puntaje puede deberse a ciertos aspectos físicos del trabajo en el sector comercial que contribuyen a que los empleados se sientan inseguros o en riesgo, principalmente relacionados con los índices siempre crecientes de delincuencia y de contaminación ambiental.

García C. C. X. (2015). *“Relación entre calidad de vida y satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Seguros Alianza S. A. en Quito”*. (Tesis de pregrado). Universidad Internacional SEK. Ecuador. El tipo de estudio fue correlacional y el método descriptivo.

Las conclusiones: El grado de satisfacción laboral de un empleado está sumamente relacionado con su calidad de vida. Cada empleado tiene su propia manera de percibir el trato que recibe dentro de su entorno laboral y social. El reconocimiento que recibe el empleado por su empresa va a estar reflejado en su forma de socializar con otras personas. Se debe manifestar procesos dentro de la organización para mantener una satisfacción laboral elevada en los empleados, con ello habría la posibilidad de mantener elevada su calidad de vida. A manera que se iba aplicando los test los empleados que mostraban baja calidad de vida y baja

satisfacción laboral tomaban la decisión de separarse de la organización. Por lo visto la organización no escucha las opiniones que le ofrece todo su personal, teniendo como resultado una poca motivación y comunicación con sus superiores.

Villar N. J. I. (2015). “*Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el Engagement*”. (Tesis de Doctorado). Universidad de Sevilla. España. La metodología es cuantitativa con un diseño de tipo no experimental transeccional de tipo correlacional o bivariado. La población del estudio estuvo constituida por la totalidad del personal sanitario, se realizó un muestreo aleatorio-incidental por cuotas de sexo y profesión.

Las conclusiones: Los profesionales estudiados presentan moderados/altos niveles de resiliencia y autoeficacia. Estos niveles son similares en ambos sexos y en los diferentes grupos profesionales. Los niveles de burnout son ligeramente superiores a los esperados, los de vigor y Engagement están en el promedio de los baremos de referencia. No hay diferencias por sexo ni por profesión. Respecto a la calidad de vida laboral, el nivel obtenido es superior al promedio. Estos niveles son similares en ambos sexos, sin embargo, son los auxiliares quienes presentan más CVL, seguidos de los enfermeros y por último los médicos. La antigüedad correlaciona negativamente con el Engagement. La resiliencia y la autoeficacia correlacionan de modo significativo con todas las variables criterio, si bien la intensidad de la correlación es superior en el caso de la resiliencia, con todas las variables criterio. Engagement y burnout correlacionan en la misma medida con la CVL, pero en sentido inverso. Mientras que vigor y Engagement parecen ser constructos diferentes, pero que comparten una parte importante de su varianza. El

apoyo social ha demostrado tener un importante efecto amortiguador de los efectos del estrés laboral. Este efecto es mayor para las mujeres y para los enfermeros.

Cifuentes G. L. F. (2016). *“Relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad”*. (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. La investigación que se utilizó fue descriptiva-correlacional. La herramienta estadística utilizada para la medición de este estudio será: R de Pearson.

Las conclusiones: La investigación mostró que no existe una correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre el estilo de vida y el rendimiento laboral. Se pudo observar que el nivel de rendimiento laboral del universo según los resultados fue un desempeño medio alto. El nivel de estilo de vida que tienen los participantes se clasifica como bastante satisfactorio. También se mostró que no existe una correlación estadísticamente significativa al nivel de 0.05 entre horas de sueño, recreación familiar, uso de técnicas de relajación, actividades al aire libre, práctica de deportes y ejercicio y el rendimiento laboral. El estilo de vida no es un factor que influya en el rendimiento que pueda tener un trabajador del área administrativa.

Tabares A. D. M. & Vincos B. A. I. (2015). *“Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la Fundación Centro Internacional de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud CINDE - Sede Manizales”*. (Tesis de grado). Universidad de Manizales. Colombia. Esta investigación es de tipo retrospectivo, el diseño es de corte transversal - descriptivo.

Las conclusiones: Los empleados del CINDE consideran que cuentan con unos buenos niveles de calidad de vida laboral, debido a que se sienten como una familia,

han podido potencializar su desempeño en el trabajo y su desarrollo profesional y personal, sin embargo deben implementar estrategias y acciones que redunden en el mejoramiento continuo, donde se visualice un líder que elabore, ejecute y realice seguimiento a las necesidades de los empleados a través de un programa de bienestar y capacitación; brindándoles así un ambiente laboral en el que se identifiquen como personas con posibilidades de crecimiento, desarrollo personal y profesional y como empleados eficaces, altamente competitivos e identificados con la organización; creando así un clima laboral adecuado y con buenos niveles de satisfacción y calidad de vida laboral, llegando a ser la gran familia que se promulga.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1 Calidad de vida en el trabajo:

Según la (OMS, 1984), la calidad de vida es:

“La percepción que una persona elabora acerca de su lugar en la existencia, en el contexto cultural y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus propósitos, sus expectativas, sus reglas, sus inquietudes. Es un concepto complejo que está influido por la salud física del individuo, su estado mental, su grado de independencia, sus relaciones interpersonales, así como su relación con los elementos básicos de su ambiente”.

Como el individuo percibe el entorno interno y externo donde habita, teniendo en cuenta su ambiente sociocultural y el conjunto de valores, relacionados con sus intenciones, esperanzas, normas, desasosiegos. El concepto de calidad de vida es muy liado por diferentes autores, sin embargo, esta se ve influenciado por muchos factores individuales y ambientales.

(Casas, 2002), la calidad de vida en el trabajo “es un concepto multidimensional relacionado con todos los aspectos del trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral”.

Para los autores, la calidad de vida en el trabajo es un aspecto importante para el empleado toda vez que tiene que ver con su desarrollo personal relacionado con el empleo y con los objetivos organizacionales; así mismo, que se sienta motivado y satisfecho por el trabajo que realiza y por las condiciones que le ofrecen, influenciando de manera positiva en su rendimiento laboral.

(Walton, 1973), para optimizar la CVT se logra una mejor humanización, este fue el objetivo primordial de toda organización, ofrecer a las integrantes oportunidades de progreso, contextos positivos, sanos, agradables y participativos, con el único fin de que sus necesidades y pedidos estén satisfechos.

(Segurado, 2002), para alcanzar una mejor relación entre la labor que ejerce el trabajador y las responsabilidades personales, es necesario que las entidades acrecienten y mantengan el bienestar psíquico y físico, donde el integrante de la organización se sienta satisfecho y mejore su rendimiento laboral.

(González, 2007) y (González B. H., 2010), la correspondencia que debe existir entre la satisfacción que se logra por la labor que se ejerce en el trabajo y el progreso individual de cada trabajador, es una idea multifacética e integradora entre la tarea y la percepción que se ven protegidas por las necesidades básicas como la seguridad, el soporte institucional y la integración a la plaza laboral.

(Tascón, 2009), para el autor la CVT viene hacer la consecuencia de una forma de dirección, un tipo de gestión, las compensaciones, situaciones de trabajo, interés

y afinidad por las tareas logradas, y el desarrollo personal y colectivo de la organización; es decir, es la interrelación del grado de satisfacción profesional e individual que concurre entre el ejercicio del contexto laboral y el puesto de trabajo.

(Chiavenato, 2011), menciona que “La calidad de vida en el trabajo representa el grado en que los miembros de la organización satisfacen sus necesidades personales en virtud de su actividad en la organización. Implica una constelación de factores como satisfacción con el trabajo”

Chiavenato nos dice que existe muchas condicionantes que intervienen en la satisfacción con la labor que cumple el empleado, y que la CVT simboliza el grado de satisfacción por el trabajo en relación con el logro de las necesidades individuales.

2.2.2 Desempeño Laboral

(Real Academia Española, 2001), el término desempeño involucra los deberes referentes a una profesión, a una labor o a un cargo.

(Chiavenato, 2000), el desempeño laboral son todas los comportamientos y acciones notables del trabajador, para el logro de un fin establecido por la organización. Así mismo, mencionan que un desempeño laboral eficiente es la fortaleza más importante que tiene toda empresa.

También podemos referirnos que el desempeño laboral es un conjunto de actividades o tareas que ejecuta el trabajador, y que su nivel de logro está en base al cumplimiento de sus metas trazadas, y que es crucial realizar la medición de su labor referente a su desempeño, hacer una valoración con criterios establecidos por la empresa en el cumplimiento de la labor asignada. (Robbins, 2013).

(Stoner, 1994), menciona que “el desempeño laboral viene a ser la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

Para el autor desempeño laboral viene a ser el modo como los trabajadores de la empresa laboran eficiente y eficazmente, para lograr objetivos comunes, teniendo en cuenta normas dadas por la organización.

Para Chiavenato el desempeño es “eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral”.

El desempeño laboral del trabajador es la mezcla de la conducta en el trabajo con los resultados de esa labor, por eso sería importante percibir en primer lugar sus acciones en el trabajo y en segundo lugar medir sus resultados. En otros términos, el desempeño mide al rendimiento en el trabajo, entonces se tendría que medir la capacidad del empleado sobre su eficiencia y eficacia de su labor. (Chiavenato, 2002).

En toda organización existe objetivos que se cumplen, por lo tanto, las acciones de los trabajadores deben dirigirse al cumplimiento de las metas, activándose su comportamiento y mejora del desempeño. Para el autor el reto debe ser proponer metas más complicadas cada vez, de tal forma que se perciba las capacidades de sus empleados ante retos más difíciles. (Robbins, 2004).

2.3. Marco Conceptual

2.3.1 Definiciones de la Dimensión de la Variable 1:

Calidad de vida en el trabajo:

Según lo indicado por Cabezas (1998) Calidad de vida en el trabajo es la relación entre el balance de las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal.

Menciona Chiavenato (2004) que las dimensiones descritas por estos autores determinan la calidad de vida en el trabajo. Todas las teorías que los autores han descrito a lo largo del tiempo concluyen que una mala calidad de vida en el trabajo conduce a ausencias de turnos laborales, bajo desempeño, insatisfacción laboral, rotación de personal, conflicto entre jefes y compañeros.

Según el autor Granados (2011), se puede concluir que este modelo tiene como objetivo aumentar la eficiencia y productividad de los trabajadores, a bajo costo y baja calidad de vida en el trabajo, conduciendo a absentismo, abandono del trabajo, baja motivación.

Carga de trabajo:

Según la Organización Mundial de la Salud (2019) la sobrecarga de trabajo por un tiempo prolongado puede provocar agotamiento clasificado como un fenómeno ocupacional que se da como resultado del estrés en el centro laboral. Se debe tener en cuenta que la clave para evitar la sobrecarga de trabajo es priorizar el impacto, no la producción”

Así, mismo menciona que la carga de trabajo sucede cuando el empleado trabaja en demasía, muy duro o durante demasiado tiempo. El exceso de la capacidad en el

trabajo puede ser mental, física o emocionalmente, es factible que este soportando una sobrecarga de trabajo".

Sobrecarga de trabajo:

Según lo mencionado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), es considerado como estrés laboral donde son las reacciones psicológicas, emocional, conductuales y cognitivas en relación a las exacciones laborales que exceden el conocimiento y habilidades del empleado para desempeñarse de forma pertinente.

Presión en el trabajo:

Según lo establecido por la Universidad Jorge Tadeo Lozano en una investigación desarrollada, indica que la presión en el trabajo, no siempre contribuye de forma positivo en las acciones de tipo creativo y muy por el contrario repercute de forma negativa llegando a aumentar la experiencia de la ansiedad, de forma especial cuando los retos revisten mayor complicación.

Estrés

El estrés fácilmente se ve entorpecido cuando en el contexto y en el entorno de las labores pueden aparecer factores estresantes una de ellas es la sobrecarga profesional, ocupacional y laboral, y donde muchas veces los plazos son mínimos para entregar los productos, tareas y aparece la amenaza latente de ser despedido del trabajo

Motivación intrínseca:

Según lo establece Gratacós & López, 2013 La motivación intrínseca se refiere a un comportamiento impulsado por un deseo interno o intrínseco, es decir, la motivación que nace de la propia persona y no del exterior.

Seguridad y confianza

Según la OMS concebimos que la seguridad y confianza de la seguridad y la confianza laboral se inicia en el accionar de identificar todos los factores de riesgo que podrían darse y de cuan preparados se encuentren ante cualquier incidente posible que podría darse en el trabajo.

Motivación

Lo manifestado por Robbins (1994) la motivación laboral es considerado la voluntad para desarrollar grandes esfuerzos por conseguir los objetivos y metas de las organizaciones, ello a su vez condicionado por las capacidades de los esfuerzos para lograr las satisfacciones de las necesidades del personal.

Eficiencia

Lo indicado por Andrade (2005) que la eficiencia es la "expresión que se utiliza para evaluar las capacidades o las cualidades de las actuaciones de los sistemas o de lo sujeto económico, con la única finalidad de alcanzar los cumplimientos de las metas y objetivos establecidos, restando el empleo de los recursos".

Sueldo

Según Adam Smith, el sueldo o salario son los vínculos contractuales y, por ello gira lo pactado mediante un documento el aspecto monetario. El autor Smith es preciso que lo empleados obtienen los incentivos económicos por parte de la empresa o institución.

Apoyo directivo:

Según Bustamante (2021) el artículo científico de la revista cielo, indica que es un término español que se traduce como la acción de una persona que tiene la función de dirigir personas, grupos de personas desarrollando una serie de

responsabilidades como transmitir conocimientos nuevos, acompañar en sus obligaciones a fin de coadyuvar y lograr las metas establecidas en conjunto.

Satisfacción en el trabajo

Según Wright y Davis (2003) indican que las satisfacciones en el trabajo es la representación de las interacciones entre los trabajadores y su entorno laboral, en donde se halla la relación entre los trabajadores y los medios donde trabajan, así como lo que van a percibir como resultado de su trabajo, un reconocimiento en el aspecto remunerativo como otros.

Reconocimiento profesional

Para González García (2006), el reconocimiento profesional o llamado laboral reside en diferenciar a un trabajador o empleado por una acción desarrollado de forma pertinente o asimismo por una mejora en su rendimiento laboral. Y donde la empresa a través de sus directivos debe identificar a los mejores trabajadores en relación a sus desempeños para luego realizar sus reconocimientos mediante resoluciones e incluso económicamente.

2.3.2 Definiciones de la Dimensión de la Variable 2:

Desempeño laboral:

Según Ramírez (2013) Los seres humanos presentan conductas que permiten reorientar hacia la consecución y la plasmación de los objetivos de la empresa y que, a su vez, puedan constituir un valor apreciado por las organizaciones de esta manera tener un futuro más próspero.

Calidad de trabajo:

Según lo establecido por Marzano (2005) La calidad del trabajo en educación es crucial para el éxito de los estudiantes y el perfeccionamiento de las diversas

habilidades para la vida, está muy relacionado con la productividad de los docentes depende de la motivación, satisfacción y felicidad que desarrollan su labor día tras día.

Minuciosidad y pulcritud

Todo accionar laboral debe ser realizado con detenimiento, cuidando los más pequeños detalles y ello va en relación con la pulcritud que va accionar no sólo mediante un aspecto externo de la limpieza, sino también como la ubicación de todos los elementos en su determinada ubicación y/o lugar y en su función en el todo. Éste ha de destellar por la precisa y pertinente ubicación de cada parte constituyente.

Empeño que pone al trabajo

Según lo establecido por Robbins (2004), bosqueja que el empeño se refleja en los desempeños ocupacionales y/o laborales y donde son los niveles de ejecución alcanzados por los empleados en relación a los logros alcanzados dentro de las organizaciones en un tiempo determinado.

Responsabilidad:

Según lo mencionado por Navarro (2011) define a la responsabilidad como la capacidad y la obligación de cada ser humano de poder responder ante nuestra sociedad, considerado como un valor ético.

Actuar con eficiencia y autonomía

Según Kotler (1993) menciona que la eficiencia reside en producir los resultados en el menor costo y tiempo, de esta manera Sander (2002) p. 151, esboza que: "La eficiencia son las capacidades administrativas de generar al máximo todos los resultados con el mínimo de los recursos y tiempo.

Asimismo, autores como Piaget (1968) y Bornas (1994), establecen la autonomía como una de las capacidades de poder realizar de manera independiente las valoraciones por sí mismo, la toma de decisiones, el sentido de responsabilidad.

Compromiso institucional:

Según Chiavenato (1992) define como la intensidad en la cual un empleado participa y se involucra con la organización para la consecución del logro de sus metas y objetivos.

Compromiso con la institución

Robbins y Judge (2009) enseñan que los compromisos organizacionales son los sentimientos donde el trabajador se va identificar con su centro laboral, así como con sus metas, teniendo como objetivo primordial seguir perteneciendo a ella.

Liderazgo:

Según Gómez (2002) se define a liderazgo como la capacidad de influenciar a personas o un grupo de personas con el fin de trabajar con entusiasmo para lograr los objetivos a través de procesos de consecución de metas.

Trabajo en equipo:

El trabajo en equipo es una forma organizada de trabajo relacionados a la motivación, la participación, la comunicación y el liderazgo implementados hacia el logro de los objetivos. La constitución de equipos de trabajo que hagan un trabajo conjunto es necesario: la autonomía, para que el equipo tenga claro sus roles y funciones, capacidad para comunicarse e informar, la motivación que le permita enfrentar los cambios necesitados por la empresa o creados por el entorno (Macedo de Marchetti, Litvak de Cohen & Forté, 2002).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3.1 Hipótesis General

Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto Superior Tecnológico Publico Sausa – Jauja, 2020.

3.2 Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre la carga de trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Sausa Jauja, 2020.
- Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Sausa Jauja, 2020.
- Existe una relación significativa entre el apoyo directivo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Publico Sausa Jauja, 2020.

3.3 Variables

- Variable 1: Calidad de vida en el trabajo
- Variable 2: Desempeño laboral

3.3.1 Operacionalización de variables

VARIABLE 1:**CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Calidad es la relación el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal. (Cabezas, 1998)		
DEFINICIÓN OPERACIONAL (Casas, 2002), la calidad de vida en el trabajo “es un concepto multidimensional relacionado con todos los aspectos del trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral”.	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
	Carga de trabajo	1. Sobrecarga de trabajo 2. Presión en el trabajo 3. Estrés	
	Motivación intrínseca	4. Seguridad 5. Confianza 6. Motivación 7. Eficiencia 8. Afrontamiento	Ordinal: Nada (1) Algo (2) Bastante (3) Mucho (4)
	Apoyo directivo	9. Satisfacción en el trabajo 10. Sueldo 11. Reconocimiento profesional 12. Creatividad	
		13. Autonomía	

VARIABLE 2:**DESEMPEÑO LABORAL****DEFINICIÓN
CONCEPTUAL**

Son aquellas conductas de los individuos que están orientadas al cumplimiento de los objetivos organizativos y que, por tanto, constituyen un valor esperado por la organización para el alcance futuro de la efectividad. (Ramirez, 2013)

**DEFINICIÓN
OPERACIONAL**

(Chiavenato, 2000), el desempeño laboral son todas los comportamientos y acciones notables del trabajador, para el logro de un fin establecido por la organización. Así mismo, mencionan que un desempeño laboral eficiente es la fortaleza mas importante que tiene toda empresa.

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
	1. Minuciosidad	
Calidad de trabajo	2. Pulcritud	Ordinal: (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo
	3. Empeño que pone al trabajo	
Responsabilidad	4. Actuar con eficiencia y autonomía	(3) Moderado
Compromiso institucional	5. Compromiso con la institución	(4) De acuerdo
Liderazgo y trabajo en equipo	6. Trabajar en grupos humanos de manera eficiente	(5) Muy de acuerdo

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA

4.1 Método de Investigación

La metodología que se manejó en el estudio investigativo es hipotético - deductivo, en razón que después de la observación de los fenómenos se procedió a hacer la contrastación de la hipótesis, con las pruebas estadísticas que dio lugar a la elucidación de los fenómenos observados, posteriormente se tuvo que deducir el resultado de la hipótesis formulada, para luego proceder en afirmar o rechazar lo mencionado. (Hérrnandez, 2010).

Se manejó el enfoque cuantitativo en razón que se procedió a la recolección y los análisis de los datos con la finalidad de poder dar respuesta a las interrogantes de los temas de estudios, para luego hacer la comprobación de las hipótesis formuladas que de forma preliminar se pudo confiar mediante la aplicabilidad de la parte estadística para lograr con mucha exactitud los niveles de la confiabilidad en el comportamiento de la población.

4.2 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo básica, en razón que la investigación aporta nuevos conocimientos con el objetivo de aumentar la teoría, despreocupándose de las aplicaciones prácticas que puedan derivarse, es decir la forma la calidad de vida

en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de la I.E.S.T.P. Sausa – Jauja.

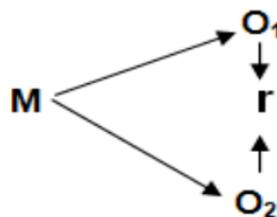
4.3 Nivel de Investigación

El estudio realizado de nivel correlacional, donde se evaluó las variables y se estableció la existencia de la relación estadística entre ambas (correlación); también se presumía que la correspondencia entre estas variables no es de causa y efecto, además no se hicieron ninguna manipulación de las variables. (Carrasco, 2009)

4.4 Diseño de la Investigación

La investigación en el diseño es de tipo no experimental con corte transversal en un nivel descriptivo correlacional, en razón que no se tuvo que manipular, menos se sometió a las pruebas de las variables de los estudios.

Se representa según el siguiente diagrama:



Donde

M: Muestra

O1: Variable 1

O2: Variable 2

r: Relación entre las variables

4.5 Población y muestra

“Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. (Hernández, 2014).

El objeto de estudio del estudio investigativo correspondiente a la población estuvo conformado por 34 docentes del I.S.T.P. Sausa, de la Provincia de Jauja, todos serán incluidos en su totalidad, no existiendo criterios de exclusión.

4.5.1 Cuadro de descripción de la población

N°	APELLIDOS Y NOMBRES
1	Ing. De la Cruz Palacios Jeymis P
2	Ing. Manyari Canchaya Elizabeth C
3	Ing. Cárdenas Quinto Marleni S.
4	Prof. Gutarra Baltazar Fredy A
5	Lic. Camposano Velazco Alvia J.
6	Lic. Diaz Galarza Luz M.
7	Lic. Caso Villavicencio Isabel J.
8	Lic. Fernández Jiménez Hilda L.
9	Lic. Córdova Chávez Judith S.
10	Lic. Núñez Castillo Lady Cinthya
11	Ing. Huaranga Sánchez Mirtha I.
12	Ing. Bravo Rojas, Alina Vanny O.
13	Ing. Laguado Contreras Rosa A.
14	Ing. Salazar Tenicela Bety Z.
15	Lic. Santivañez Nájera Gladys M.
16	Blgo. Salvatierra Oré Florisa.
17	TM. Coz Cano Carlos.
18	TM. Ayala Herrera Robert.
19	TM. Pacheco Saldaña. Julio C.
20	Ing. Gamarra Puchoc Guadalupe A.
21	Ing. Rodríguez Montero Ernesto S.
22	Ing. Sánchez Espinoza Rolando.
23	Ing. Cerrón Mercado José A.
24	Ing. Castillo Guerra Víctor H
25	Ing. Sánchez Espinoza, Hugo E.
26	Ing. Santivañez Castillo Oscar F.
27	Ing. Alania Apolinario Luis A.

28	Ing. Ramos Flores José Luis.
29	Ing. Ortega Retamozo Elena E.
30	Ing. Ames Araujo Camila

4.5.1.1 Cuadro de descripción de la población

Director	Subdirector	Jefes de las Carreras Profesionales	Nº	Docentes Nombrados	Docentes Contratados
01	01	Computación e Informática.	01	15	
		Industrias Alimentarias.	01		
		Mecánica Automotriz.	01		
		Producción Agropecuaria.	01		
		Laboratorio Clínico.	01		
01	01		05	15	08
Total					30

La muestra considerada como un subgrupo de la población donde se recolectaron todos los datos y que fueron representativos de la misma (Hernández, 2010) asimismo el estudio fue considerado el tamaño de la muestra al total de la población, en otras palabras, a los treinta y cuatro (34) empleados; para tal fin se hizo uso de las muestras censales. (Ramírez, 1997) resalta que las muestras censales son aquellas en que las unidades de investigación las consideran como la muestra.

4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

La que se utilizó fue la encuesta, a razón que los datos que se obtuvieron fueron mediante preguntas a las personas que vienen conformando la muestra (Carrasco, 2009).

Los instrumentos donde se aplicaron en la recolección de los datos fueron:

Cuestionario para la evaluación de la calidad de vida en el trabajo

Nombre: Escala de Calidad de Vida Profesional (CVP-35)

Original: Cabezas (1998)

Adaptación: López (2018)

El instrumento consta de 35 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 4 niveles:

Mucho [4]

Bastante [3]

Algo [2]

Nada [1]

El instrumento tiene 3 dimensiones:

Cargas de trabajo (11 ítems)

Motivación intrínseca (10 ítems)

Apoyo directivo (14 ítems)

Para interpretar los resultados:

Dimensiones	Bajo	Medio	Alto
Cargas de trabajo	11 - 21	22 - 33	34 - 44

Motivación intrínseca	10 - 19	20 - 30	31 - 40
Apoyo directivo	14 - 27	28 - 42	43 - 56
Calidad de vida en el trabajo	35 - 69	70 - 105	106 - 140

Cuestionario de evaluación de desempeño laboral

Nombre: Escala de evaluación de desempeño laboral

Original: Municipalidad de Temuco (1998)

Adaptación: Guzmán, Cabrera Brayan (2017)

El instrumento consta de 31 ítems al cual el sujeto responde en una escala de 5 niveles:

- | | |
|----------|-----|
| Nada | (1) |
| Algo | (2) |
| Bastante | (3) |
| Mucho | (4) |

El instrumento tiene 4 dimensiones:

- Calidad de trabajo
- Responsabilidad
- Compromiso institucional
- Liderazgo y trabajo en equipo

Para interpretar los resultados:

- No aceptable De 0 a 31
- Moderado De 31 a 62
- Satisfactorio De 63 a 93
- Excelente De 94 a 124

Validez

Mide la variable por ello es considerado como un instrumento de verdad.

(Hérmendez, 2010)

Es “el grado en que un instrumento refleja un dominio específico de contenido de los que se mide” (Hernández, 2014), el cual fue estimado por el juicio de tres expertos, quienes indicaron que los instrumentos a utilizar son aplicables, y no mostraron observación alguna, para ambos instrumentos.

Confiabilidad

Según (Hernández, 2014), la confiabilidad es “el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”.

Los cuestionarios de la investigación, la confiabilidad estuvo determinado a través del cálculo del Coeficiente Alfa de Cronbach en razón que los ítems están considerados como politómicos, los cálculos son mediante la obtención de los resultados logrados mediante la aplicabilidad de la muestra piloto de (20 y 19) individuos análogos a la muestra de los estudios, correspondientemente mostrando los resultados siguientes:

Coeficiente de fiabilidad de los instrumentos de la investigación:

CUESTIONARIOS	FIABILIDAD	N° DE ELEMENTOS
Cuestionario para la evaluación de la calidad de vida en el trabajo	0.854	35
Cuestionario de evaluación de desempeño laboral	0.983	31

Coeficiente de fiabilidad de los instrumentos de evaluación, son de 0.854 y 0.983 lo que representa fuerte confiabilidad. En efecto, se logró concluir que los cuestionarios evaluados son confiables.

4.6 Técnicas de procesamiento y análisis de datos

El método que se utilizó para el análisis de datos fue estadístico, en sus dos niveles: Descriptivo e Inferencial. Siguiendo el protocolo siguiente:

Se tabularon y organizaron los datos en una matriz de datos donde se consignaron los resultados en tablas y figuras, de las cuales se pueden leer frecuencias y porcentajes de las dos variables de investigación.

Luego se determino el contraste de las hipótesis mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman para conocer el grado de relación existente entre las variables y dimensiones planteadas.

Finalmente se consigna los gráficos de barras, los cuales confirman la correlación existente entre las variables en estudio.

4.7 Aspectos éticos de la Investigación

El estudio investigativo se tuvo muy presente los principios éticos en relación con la práctica profesional, para lo cual se respetó todas las normas dadas por la Institución, utilizando en los procesos de la investigación la confidencialidad en los manejos y de las interpretaciones de los logros y resultados alcanzados y obtenidos. Además, se tendrá que solicitar la firma del consentimiento informado antes de aplicar los instrumentos, explicándoles el objetivo y los beneficios de la investigación.

CAPÍTULO V

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

5.1 Resultados descriptivos

Tabla 1:

Cantidad de trabajo que tengo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	3	8.8
Bastante	19	55.9
Mucho	10	29.4
Total	34	100.0

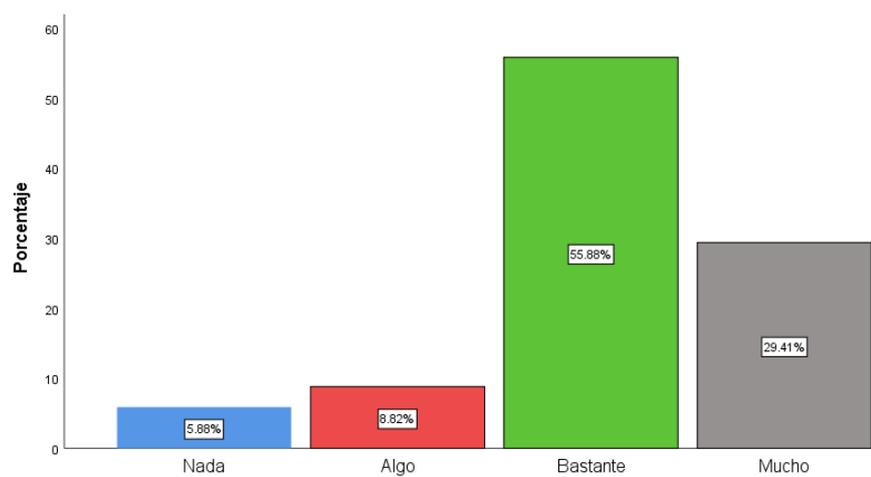


Gráfico 1:

Cantidad de trabajo que tengo

Comentario: De acuerdo con *los resultados obtenidos, el 55.9% del total afirman que tienen bastante trabajo, mientras que el 29.4% tiene mucho trabajo, sólo el 14% aproximadamente tiene entre nada o algo de trabajo.

Tabla 2:

Presión que recibo para mantener la cantidad de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	3	8.8
Bastante	25	73.5
Mucho	4	11.8
Total	34	100.0

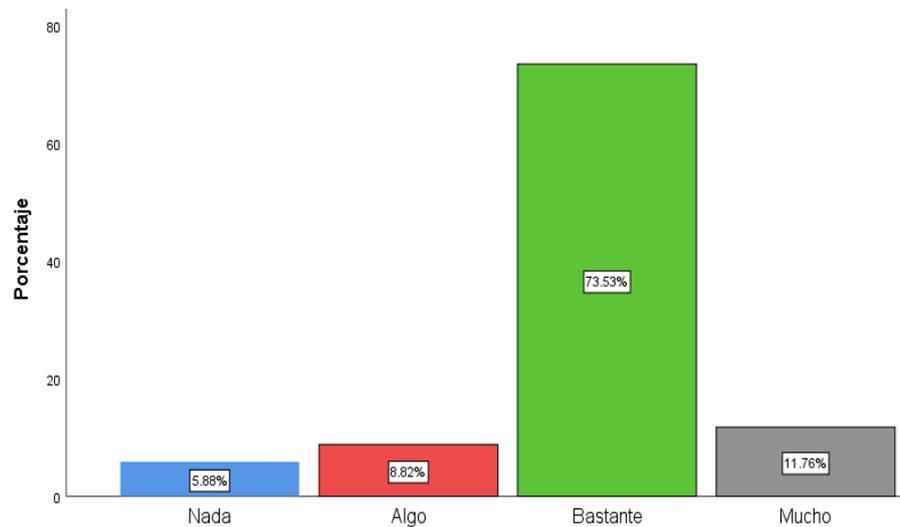


Gráfico 2:

Presión que recibo para mantener la cantidad de trabajo

Comentario: El 73.5% del total de encuestados han afirmado que reciben bastante presión para mantener la calidad de trabajo, mientras que el 11.8% siente mucha presión, y solo el 5.9% no siente nada de presión y el 8.8% algo de presión.

Tabla 3:

Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	3	8.8
Bastante	19	55.9
Mucho	10	29.4
Total	34	100.0

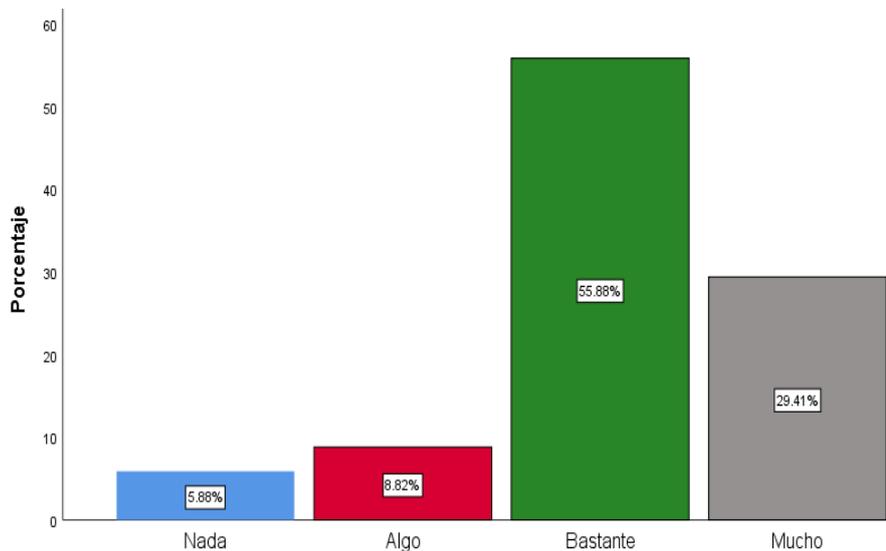


Gráfico 3:

Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo

Comentario: Más de la mitad de los encuestados, es decir el 55.9% han mencionado que sienten bastante presión para mantener la calidad de su trabajo, mientras que el 29.4% sienten mucha presión, el 5.9% nada de presión y el 8.8% algo de presión.

Tabla 4:

Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	3	8.8
Bastante	23	67.6
Mucho	6	17.6
Total	34	100.0

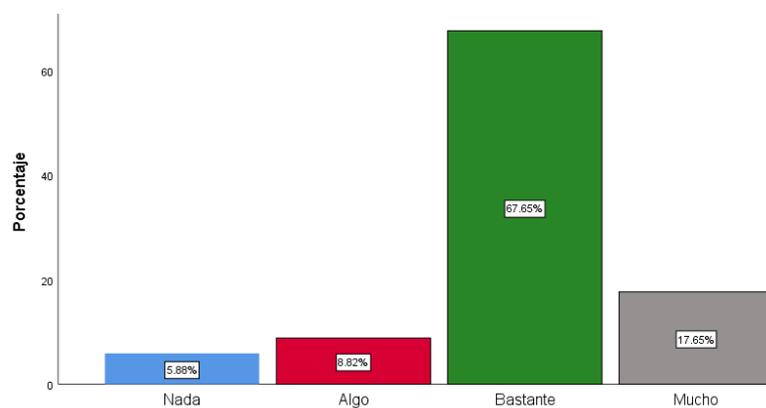


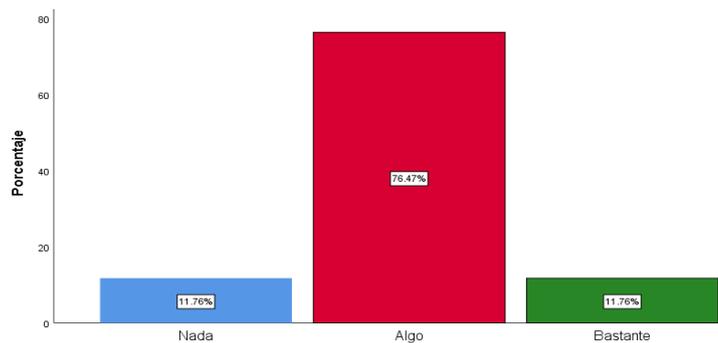
Gráfico 4:

Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo

Comentario: De acuerdo con los resultados obtenidos, el 67.6% sienten prisas y agobios por falta de tiempo para hacer su trabajo, mientras que el 17.6% siente muchos agobios, en tanto que el 5.9% no siente nada de presión y el 8.8% algo.

Tabla 5:*Conflictos con otras personas de mi trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	4	11.8
Algo	26	76.5
Bastante	4	11.8
Total	34	100.0

**Gráfico 5:***Conflictos con otras personas de mi trabajo*

Comentario: En esta pregunta, el 76.5% de personas encuestadas, han respondido que experimentan algo de conflicto con otras personas de su trabajo, mientras que el 11.8% bastante, y el otro 11.8% no han experimentado ningún conflicto.

Tabla 6:*Falta de tiempo para mi vida personal*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	3	8.8
Bastante	12	35.3
Mucho	17	50.0
Total	34	100.0

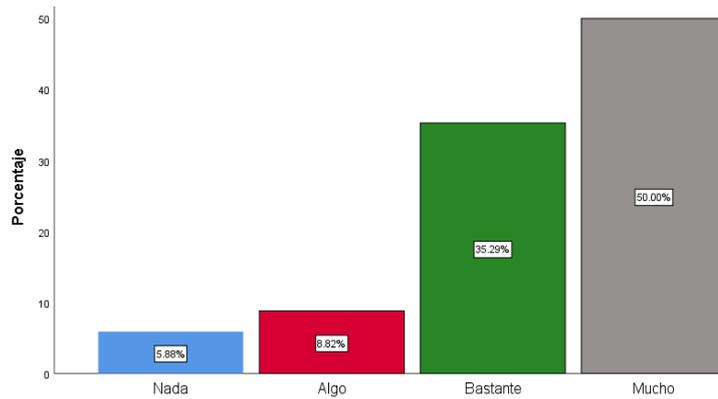


Gráfico 6:

Falta de tiempo para mi vida personal

Comentario: En relación con la falta de tiempo para su vida personal, el 50% manifiesta que sienten mucha falta de tiempo, mientras que el 35.3% bastante y alrededor del 14% manifiestan que nada o algo.

Tabla 7:

Incomodidad física en el trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	9	26.5
Algo	24	70.6
Bastante	1	2.9
Total	34	100.0

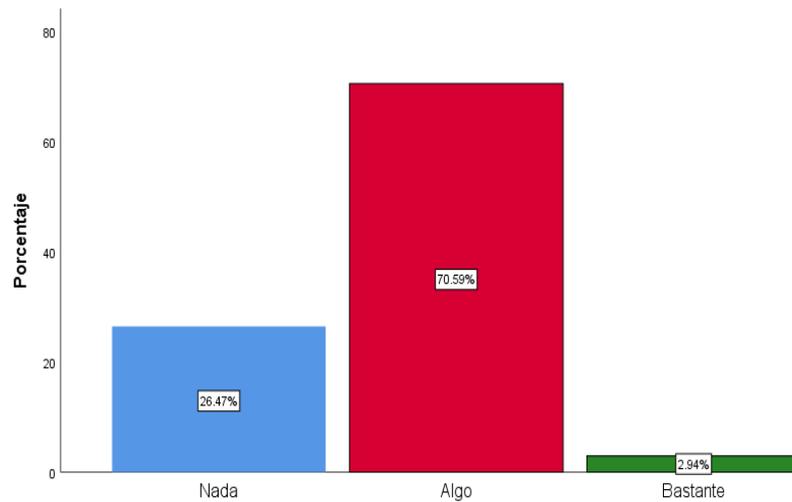


Gráfico 7:

Incomodidad física en el trabajo

Comentario: Un gran porcentaje de encuestados, es decir, el 70.6% afirman que sienten incomodidad física en el trabajo, mientras que el 26.5% no sienten incomodidad y el 2.9% sienten bastante incomodidad.

Tabla 8:

Carga de responsabilidad

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	3	8.8
Bastante	25	73.5
Mucho	4	11.8
Total	34	100.0

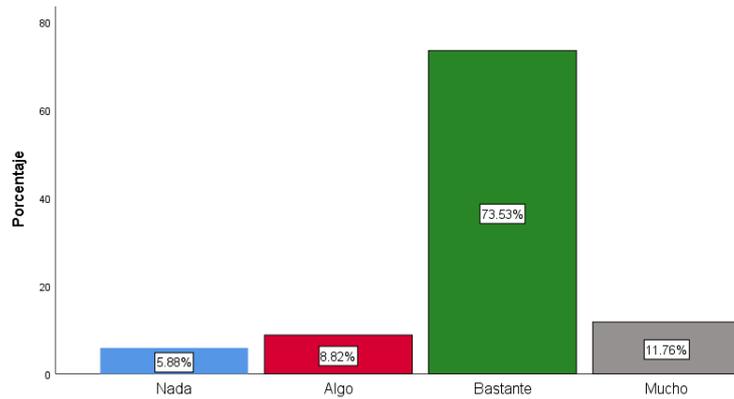


Gráfico 8:

Carga de responsabilidad

Comentario: Los resultados arrojan que el 73.5% sienten bastante carga de responsabilidad en su trabajo, mientras que el 11.8% sienten mucha carga, en tanto que el 14% aproximadamente no sienten nada o algo de carga de responsabilidad.

Tabla 9:*Interrupciones molestas*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	22	64.7
Algo	7	20.6
Bastante	3	8.8
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

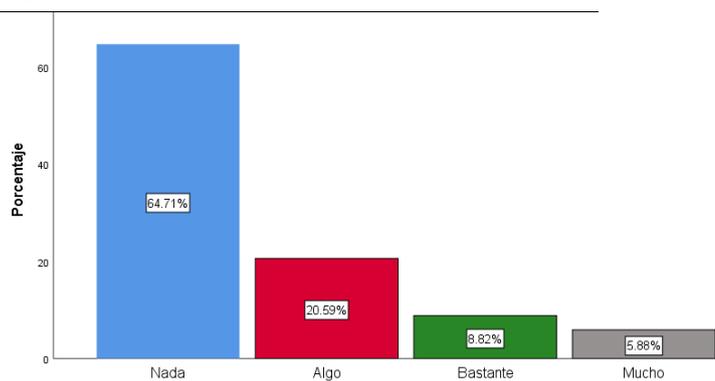


Gráfico 9:

Interrupciones molestas

Comentario: De acuerdo con los resultados obtenidos, observamos que el 64.7% afirman que no han sentido interrupciones molestosas en su trabajo, en tanto que el 20.6% si sintieron algo de molestias, mientras que el 8.8% han sentido bastante molestia y el 5.9% han sentido muchas interrupciones.

Tabla 10:

Estrés (esfuerzo emocional)

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	2	5.9
Bastante	26	76.5
Mucho	4	11.8
Total	34	100.0

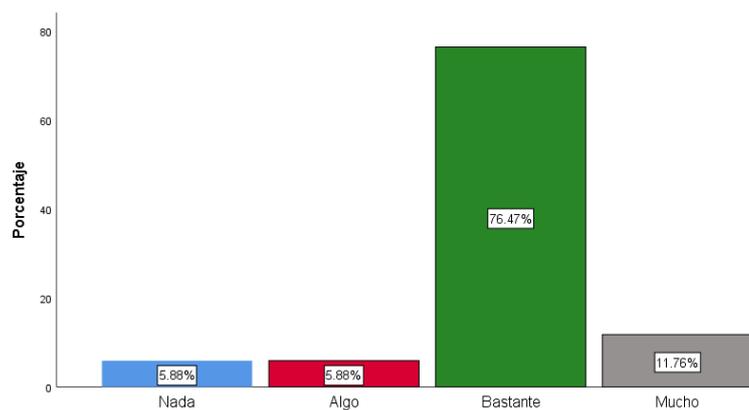


Gráfico 10:

Estrés (esfuerzo emocional)

Comentario: Un gran porcentaje, es decir el 76.5% han manifestado que sienten bastante estrés, mientras que el 11.8% sienten mucho estrés, en tanto que el 5.9% no siente nada y el otro 5.9% siente algo de estrés.

Tabla 11:

Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud

Frecuencia	Porcentaje
------------	------------

Nada	9	26.5
Algo	18	52.9
Bastante	5	14.7
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

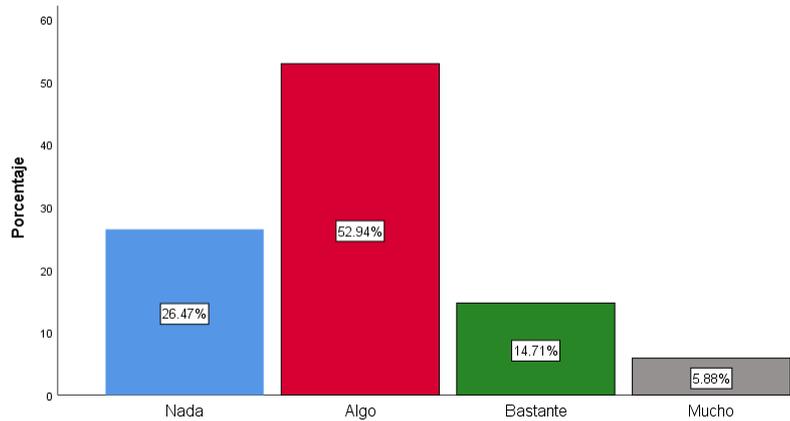


Gráfico 11:

Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud

Comentario: Los resultados nos arrojan que el 52.9% mencionan que en algo el trabajo tiene consecuencias negativas para su salud, mientras que el 26.5% mencionan que no tienen consecuencias negativas, en tanto que el 14.7% si tiene bastante y el 5.9% mucho.

Tabla 12:

Motivación (ganas de esforzarme)

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	20	58.8
Bastante	12	35.3
Total	34	100.0

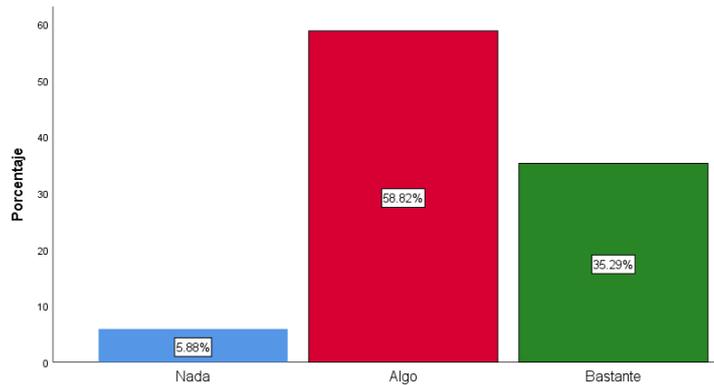


Gráfico 12:

Motivación (ganas de esforzarme)

Comentario: Ante esta pregunta, el 58.8% sienten en algo la motivación de esforzarse, mientras que el 35.3% sienten bastante motivación, y el 5.9% no sienten motivación.

Tabla 13:*Posibilidad de ser creativo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	26	76.5
Bastante	4	11.8
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

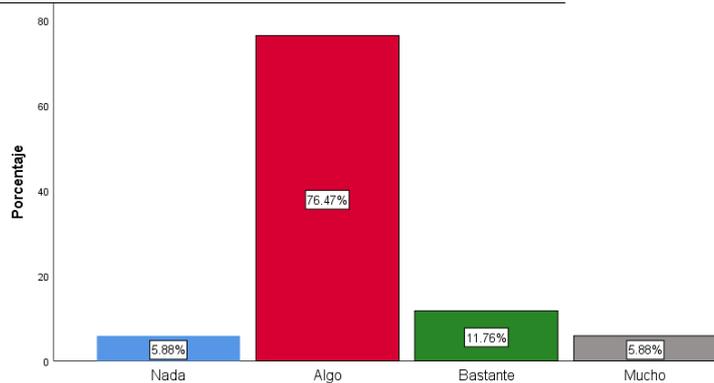


Gráfico 13:

Posibilidad de ser creativo

Comentario: El 76.5% de los encuestados, han mencionado que en algo sienten la posibilidad de ser creativos, en tanto que el 11.8% se sienten bastante motivados, el 5.9% nada motivados y el 5.9% muy motivados.

Tabla 14:

Ganas de ser creativo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	11	32.4
Bastante	19	55.9
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

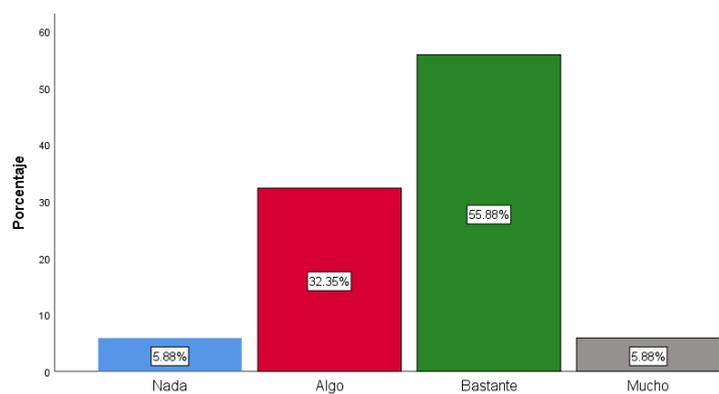


Gráfico 14:

Ganas de ser creativo

Comentario: El 55.9% de encuestados han respondido que es bastante las ganas de ser creativos, en tanto que el 32.4% en algo, el 5.9% nada y el otro 5.9% mucho.

Tabla 15:

Desconectado al acabar la jornada laboral

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9

Algo	21	61.8
Bastante	11	32.4
Total	34	100.0

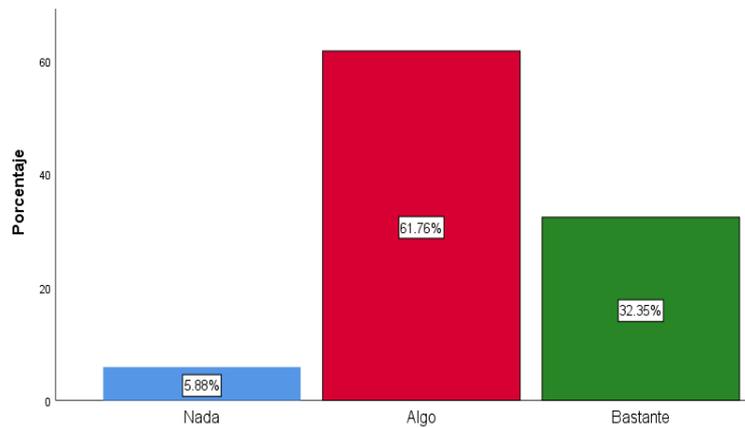


Gráfico 15:

Desconectado al acabar la jornada laboral

Comentario: El 61.8% de encuestados han respondido que en algo se sienten desconectados al acabar la jornada laboral, mientras que el 32.4% se sienten bastante desconectados y el 5.9% no se sienten nada desconectados.

Tabla 16:

Capacitación necesaria para hacer mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	14	41.2
Bastante	11	32.4
Mucho	7	20.6
Total	34	100.0

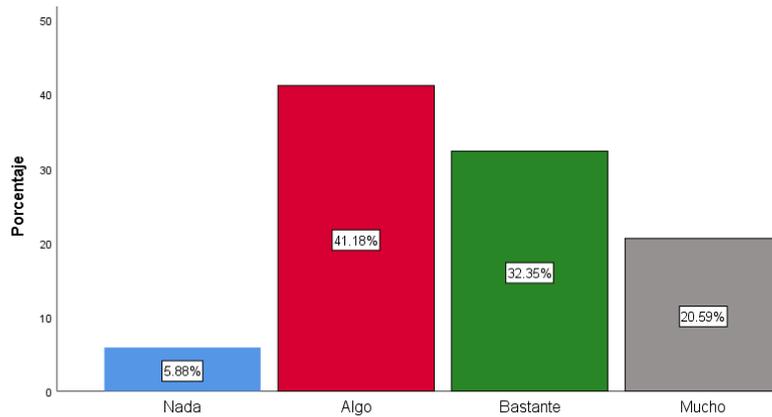


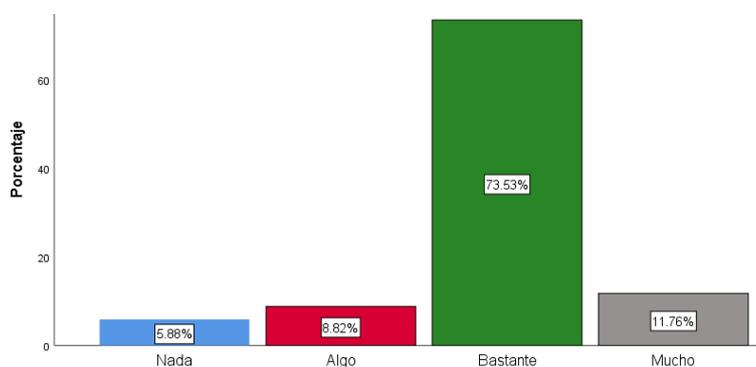
Gráfico 16:

Capacitación necesaria para hacer mi trabajo

Comentario: El 41.18% de los que han respondido la encuesta, sienten que en algo necesitan capacitación para hacer su trabajo, en tanto que el 32.5% mencionan que es bastante necesario, el 20.59% es muy necesario y el 5.88% nada necesario.

Tabla 17: Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	3	8.8
Bastante	25	73.5
Mucho	4	11.8
Total	34	100.0



Gráfica 17:

Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual

Comentario: Respecto a esta pregunta, el 73.53% del total han respondido que se encuentran bastante capacitados para hacer su trabajo, en tanto que el 11.76% muy capacitados en tanto que el 8.82% algo capacitados y el 5.88% nada capacitados.

Tabla 18:

Mi trabajo es importante para la vida de otras personas

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	3	8.8
Bastante	22	64.7
Mucho	7	20.6
Total	34	100.0

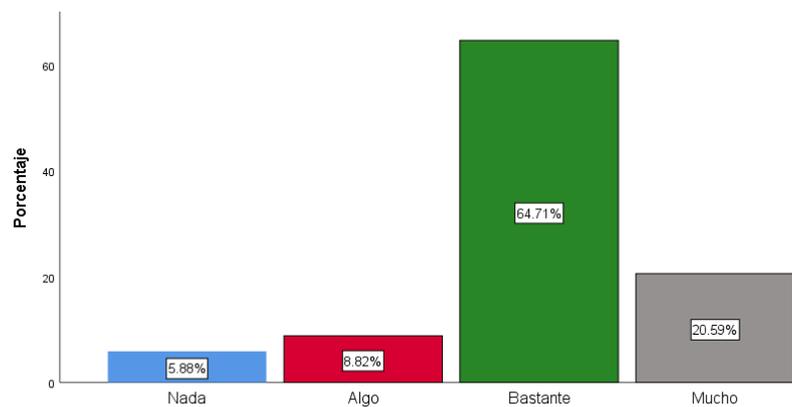


Gráfico 18:

Mi trabajo es importante para la vida de otras personas

Comentario: En relación con esta pregunta, el 67.71% sienten que es bastante importante su trabajo para la vida de otras personas, en tanto que el 20.59% mucho, el 8.82% algo y el 5.88% nada.

Tabla 19:

Lo que tengo que hacer queda claro

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	3	8.8
Bastante	22	64.7
Mucho	7	20.6
Total	34	100.0

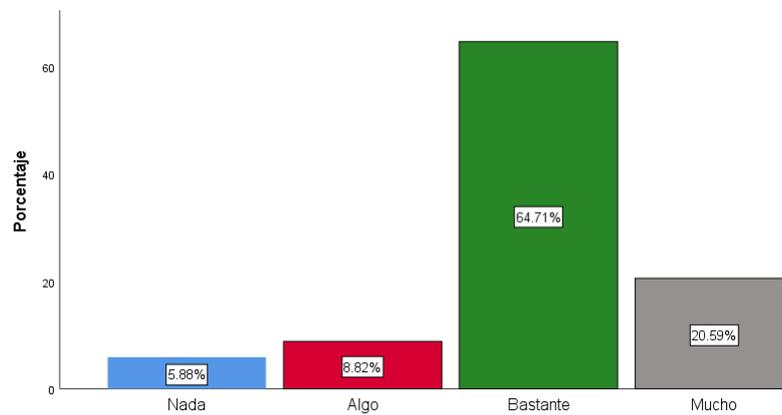


Gráfico 19:

Lo que tengo que hacer queda claro.

Comentario: El 64.71% del total consideran que lo tienen bastante claro lo que tienen que hacer, en tanto que el 20.59% mucho, el 8.82% algo y el 5.88% nada claro.

Tabla 20:

Me siento orgulloso de mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	4	11.8
Bastante	18	52.9
Mucho	10	29.4
Total	34	100.0

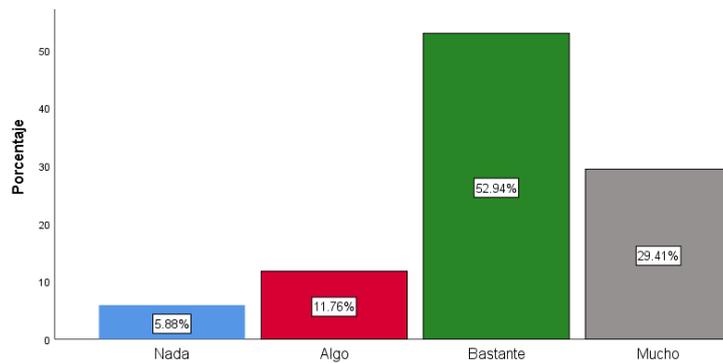


Gráfico 20:

Me siento orgulloso de mi trabajo

Comentario: Un poco más de la mitad, es decir el 52.94% se sienten bastante orgullosos de su trabajo, el 29.41% muy orgullosos, el 11.76% algo y el 5.88% nada.

Tabla 21:

Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	9	26.5
Bastante	22	64.7
Mucho	1	2.9
Total	34	100.0

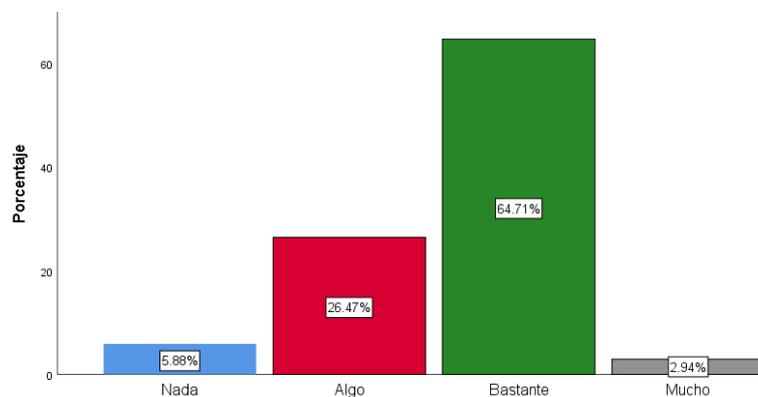


Gráfico 21:

Apoyo de los compañeros (si tiene responsabilidad)

Comentario: En tanto que el 64.71% mencionan que reciben bastante apoyo de los compañeros, mientras que el 26.47% reciben algo de apoyo, el 5.88% no tienen apoyo y el 2.94% tienen mucho apoyo.

Tabla 22:

Satisfacción con el tipo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	14	41.2
Bastante	18	52.9
Total	34	100.0

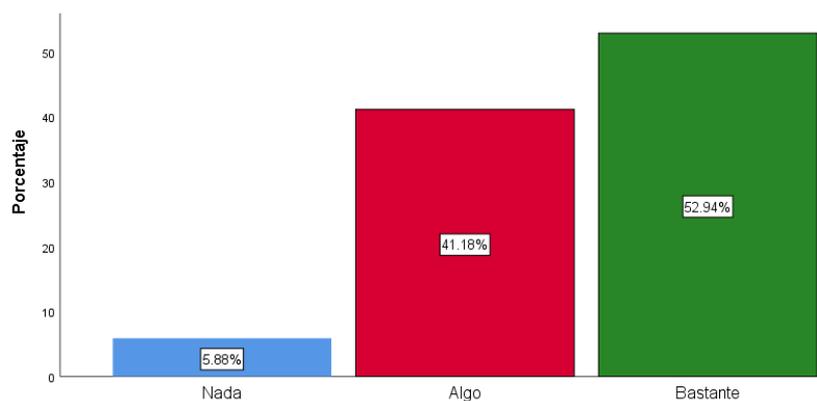


Gráfico 22:

Satisfacción con el tipo de trabajo

Comentario: El 52.94% del total de encuestados sienten bastante satisfacción con el tipo de trabajo que realizan, mientras que el 41.18% algo, y el 5.88% no sienten nada de satisfacción.

Tabla 23:

Satisfacción con el sueldo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	5	14.7
Algo	28	82.4
Bastante	1	2.9
Total	34	100.0

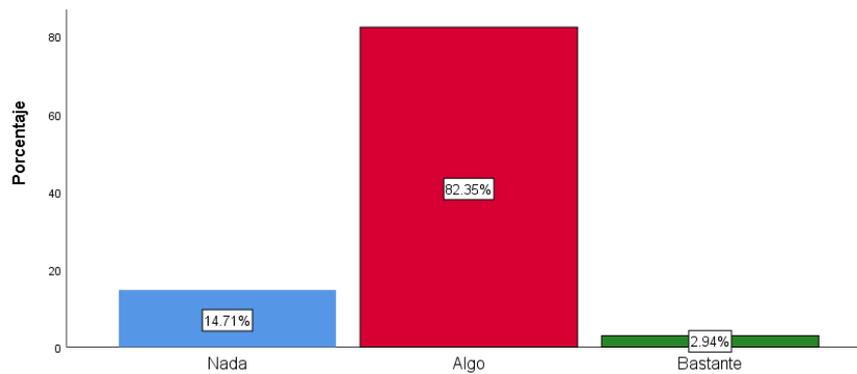


Gráfico 23:

Satisfacción con el sueldo

Comentario: El 82.35% de encuestados han respondido que sienten algo de satisfacción con el sueldo, mientras que el 14.71% no se sienten nada satisfechos y sólo el 2.94% se sienten bastante satisfechos.

Tabla 24:*Posibilidad de promoción*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	9	26.5
Bastante	23	67.6
Total	34	100.0

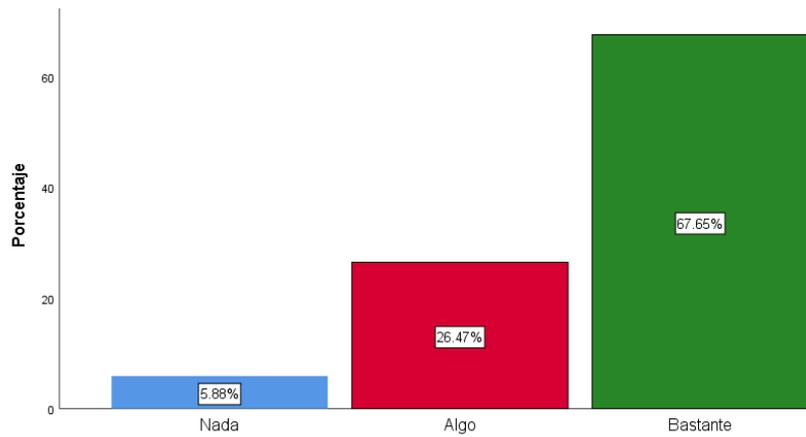


Gráfico 24:

Posibilidad de promoción

Comentario: Con respecto a esta pregunta, el 67.65% sienten que existe bastante posibilidad de promoción en su trabajo, en tanto que el 26.47% algo y el 5.88% no sienten en nada que existe posibilidad de promoción en su trabajo.

Tabla 25:*Reconocimiento de mi esfuerzo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	24	70.6
Bastante	8	23.5
Total	34	100.0

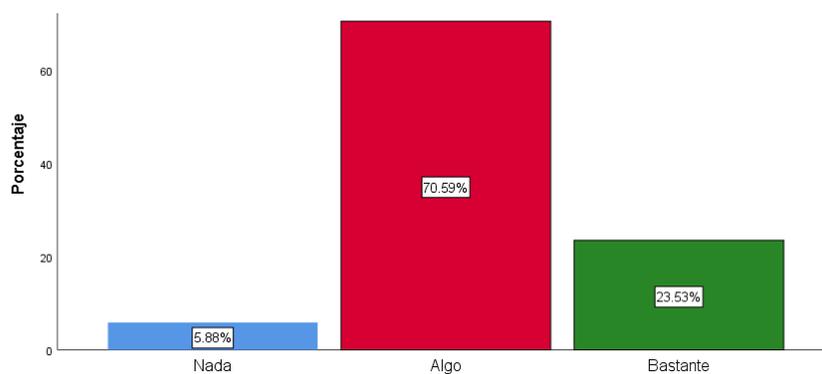


Gráfico 25: Reconocimiento de mi esfuerzo

Comentario: El 70.59% del total han respondido que sienten en algo el reconocimiento del esfuerzo que realizan en su trabajo, en tanto que el 23.53% bastante y el 5.88% nada.

Tabla 26:

Apoyo de mis compañeros

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	4	11.8
Algo	14	41.2
Bastante	16	47.1
Total	34	100.0

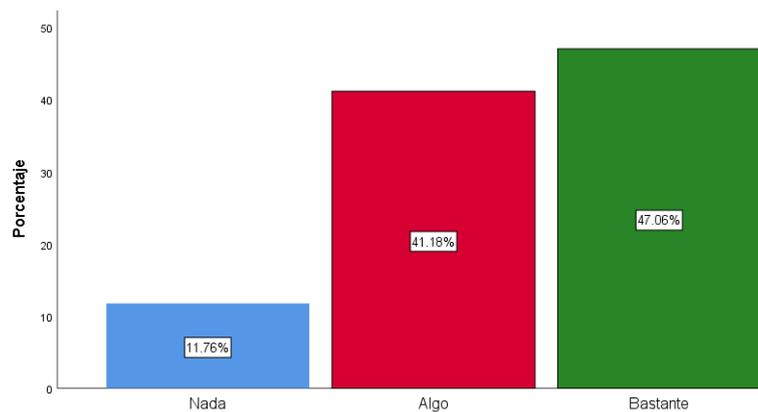


Gráfico 26:

Apoyo de mis compañeros

Comentario: El 47.06% del total han respondido que sienten bastante el apoyo de sus compañeros, mientras que el 41.18% en algo y el 11.76% nada de apoyo.

Tabla 27:

Apoyo de mi familia

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	6	17.6

Algo	19	55.9
Bastante	7	20.6
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

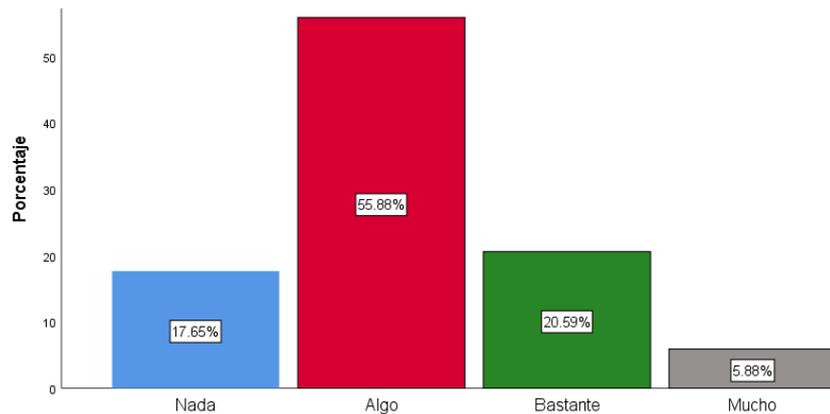


Gráfico 27:

Apoyo de mi familia

Comentario: De acuerdo a los resultados, el 55.88% de encuestados reciben en algo el apoyo de su familia, en tanto que el 20.59% reciben bastante apoyo, el 17.65% nada de apoyo y el 5.88% mucho apoyo.

Tabla 28:*Apoyo de mis jefes*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	7	20.6
Algo	18	52.9
Bastante	7	20.6
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

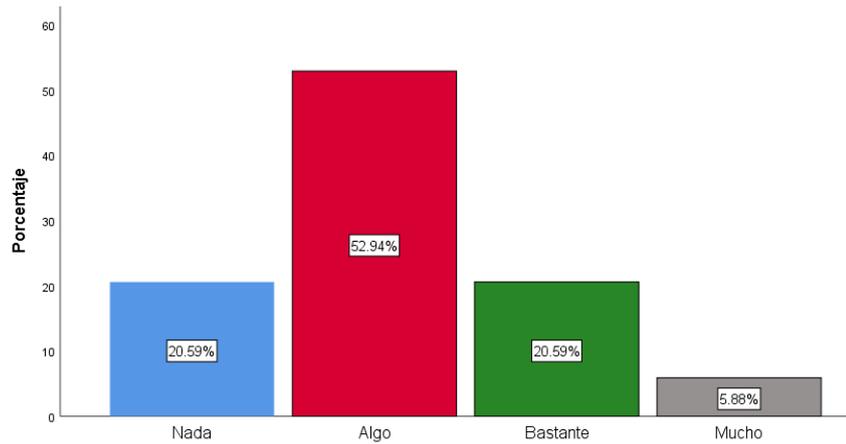


Gráfico 28:

Apoyo de mis jefes

Comentario: Del total, el 52.94% han respondido que sienten en algo el apoyo de sus jefes, mientras que el 20.59% sienten bastante apoyo, el 20.59% nada de apoyo y el 5.88% mucho apoyo.

Tabla 29:*Recibo información de los resultados de mi trabajo*

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	8	23.5
Bastante	21	61.8
Mucho	3	8.8
Total	34	100.0

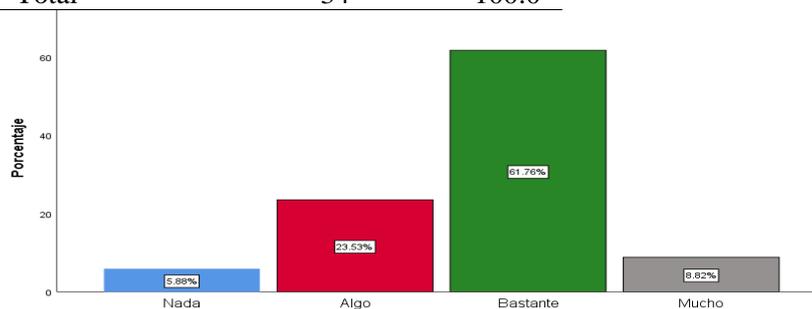


Gráfico 29:

Recibo información de los resultados de mi trabajo

Comentario: De acuerdo con la información recabada, el 61.8% ha recibido bastante información de los resultados de su trabajo, en tanto que el 23.5% ha recibido algo

de información, mientras que el 8.8% recibió mucha información, y solo el 5.9% no recibió nada de información.

Tabla 30:

Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	5	14.7
Bastante	20	58.8
Mucho	7	20.6
Total	34	100.0

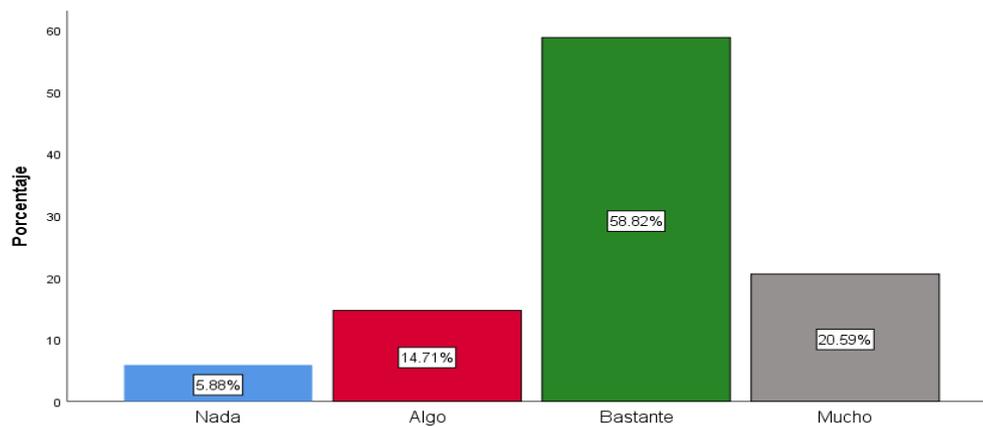


Gráfico 30:

Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito

Comentario: El 58.8% ha respondido que siente que existe bastante posibilidad de expresar lo que piensa y necesita en su trabajo, mientras que el 20.6% menciona que siente mucha posibilidad, el 14.7% algo y el 5.88% nada.

Tabla 31:

Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	15	44.1
Bastante	15	44.1
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

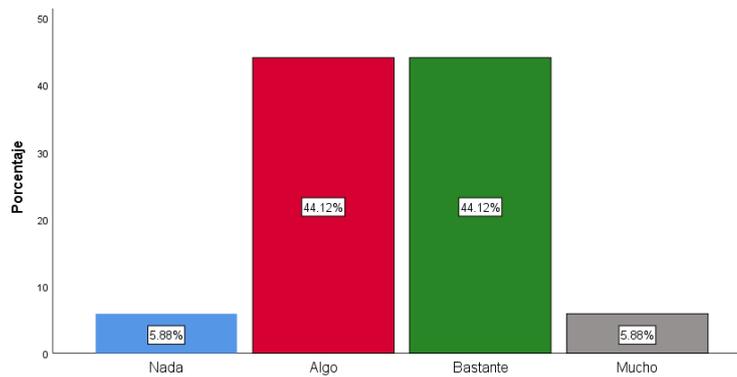


Gráfico 31:

Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto

Comentario: El 44.1% menciona que en algo la empresa trata mejor la calidad de vida de su puesto, en tanto que el 44.1% es bastante, el 5.9% en mucho, y el 5.9% en nada.

Tabla 32:

Tengo autonomía o libertad de decisión

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	6	17.6
Algo	23	67.6
Bastante	3	8.8
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

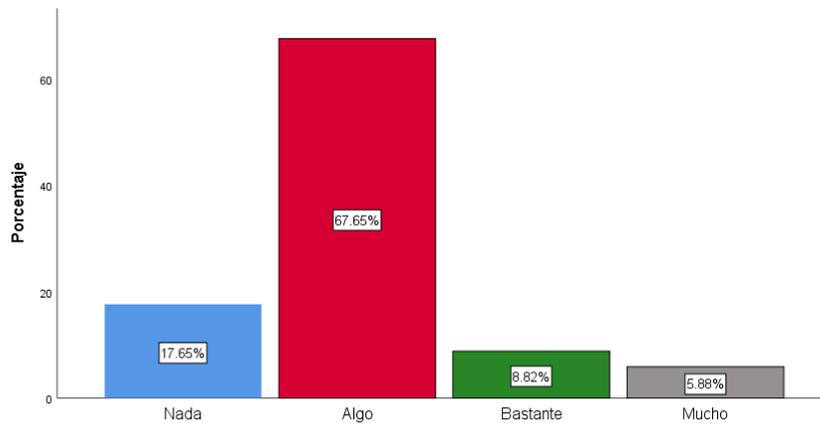


Gráfico 32:

Tengo autonomía o libertad de decisión

Comentario: El 67.6% ha respondido de que en algo tiene autonomía o libertad de decisión, en tanto que el 17.66% menciona que no tiene autonomía, el 8.8% que tiene bastante autonomía y solo el 5.9% tiene mucha autonomía.

Tabla 33:

Variedad en mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	4	11.8
Algo	27	79.4
Bastante	1	2.9
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

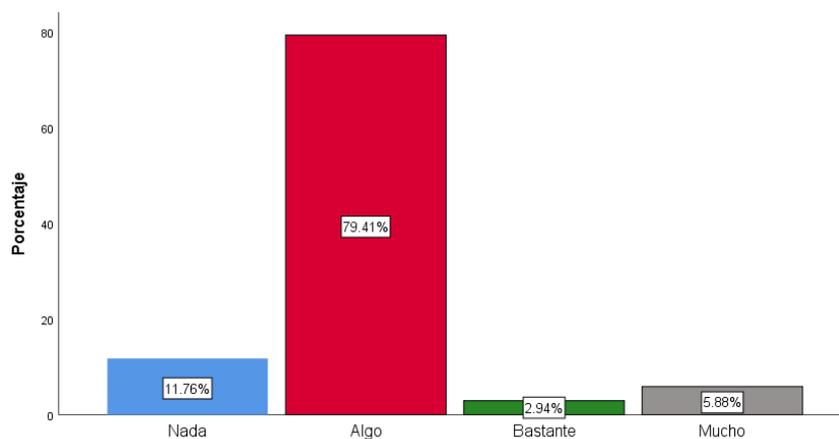


Gráfico 33:

Variedad en mi trabajo

Comentario: Los resultados nos arrojan de que el 79.4% de los encuestados, han respondido de que sienten algo de variedad en su trabajo, en tanto que el 11.8% no siente nada de variedad, el 5.9% sienten mucha variedad y solo el 2.9% bastante variedad.

Tabla 34:

Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	5	14.7
Algo	26	76.5
Bastante	3	8.8
Total	34	100.0

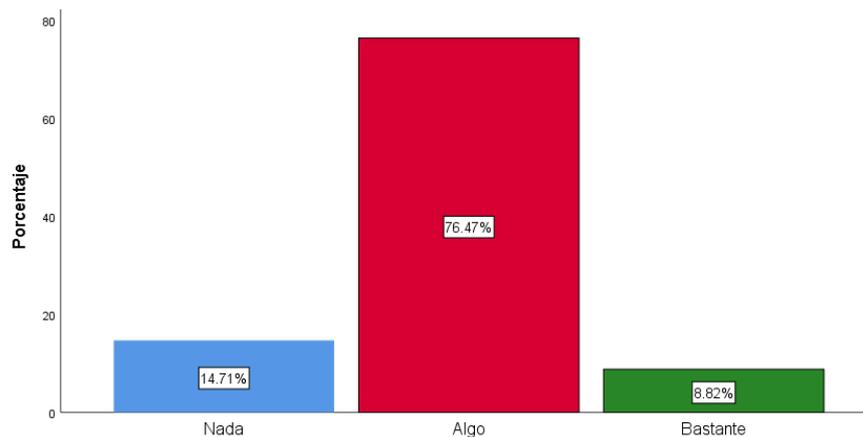


Gráfico 34:

Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas

Comentario: Los resultados nos indican que el 76.5% de encuestados sienten que en algo es posible que sus respuestas sean escuchadas y aplicadas, mientras que el 14.7% en nada, y el 8.8% bastante.

Tabla 35:

Calidad de vida de mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Nada	4	11.8
Algo	25	73.5
Bastante	3	8.8
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

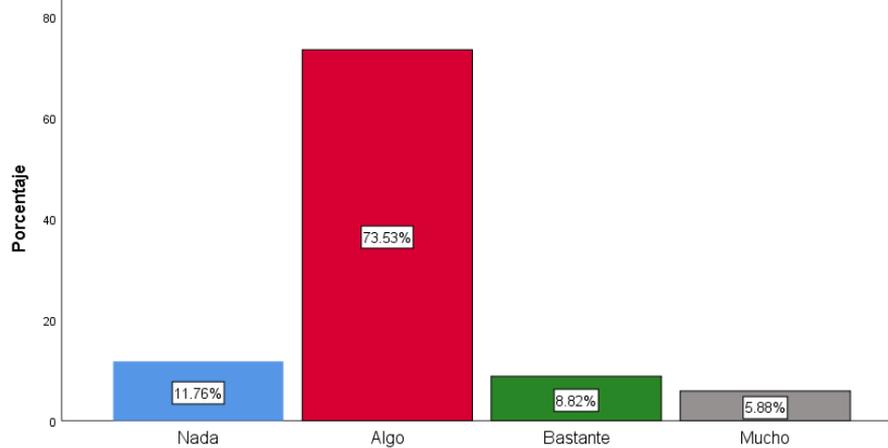


Gráfico 35:

Calidad de vida de mi trabajo

Comentario: Mientras que el 73.5% del total de encuestados han respondido que consideran en algo la calidad de vida de su trabajo, el 11.8% en nada, el 8.8% bastante y el 5.9% mucho.

Tabla 36:

Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	5	14.7
Algo	14	41.2
Bastante	11	32.4
Mucho	4	11.8

Total	34	100.0
-------	----	-------

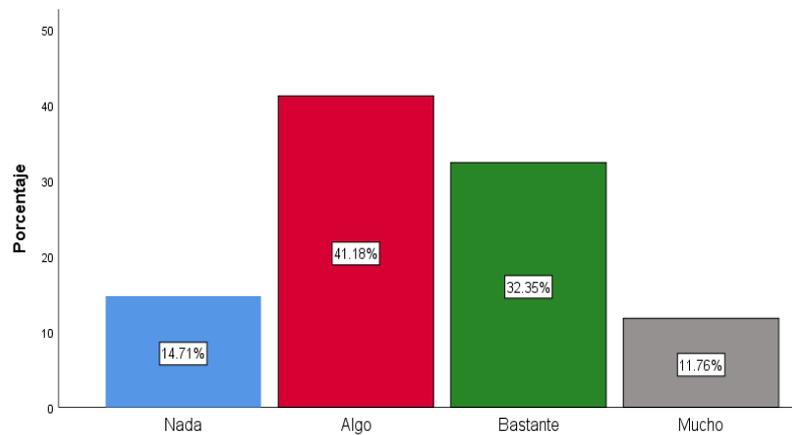


Gráfico 36:

Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas

Comentario: La presente pregunta, nos arroja el resultado de que el 41.2% ha respondido que en algo considera que va más allá de los requisitos exigidos para obtener un mejor resultado, mientras que el 32.4% bastante, el 14.7% nada y el 11.8% mucho.

Tabla 37:

Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	15	44.1
Bastante	13	38.2
Mucho	4	11.8
Total	34	100.0

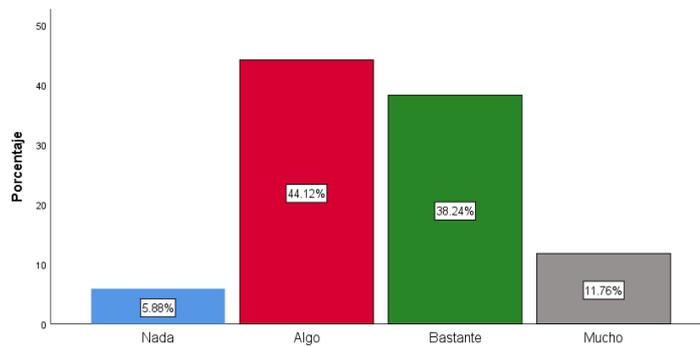


Gráfico 37:

Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.

Comentario: El 44.1% considera que en algo establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utiliza para alcanzar objetivos y resultados, mientras que el 38.2% bastante, el 11.8% mucho y el 5.9% nada.

Tabla 38:

Realiza un trabajo ordenado.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	11	32.4
Bastante	19	55.9
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

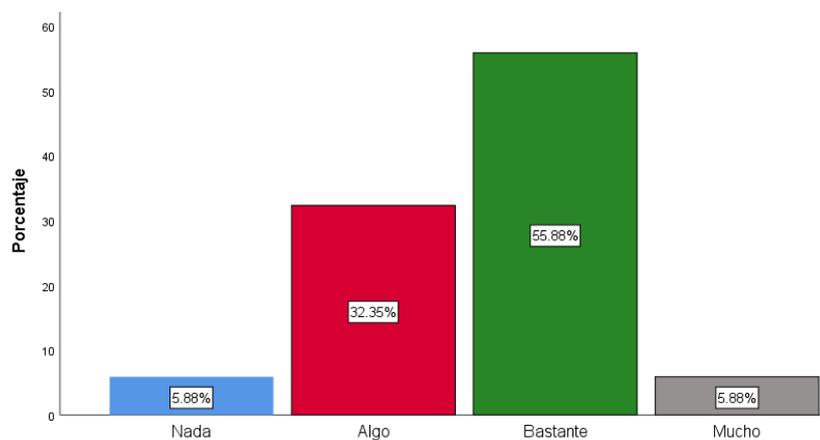


Gráfico 38:

Realiza un trabajo ordenado.

Comentario: En relación a esta pregunta, el 55.9% considera que es bastante el trabajo realizado en forma ordenada, en tanto que el 32.4% en algo, el 5.9% en nada, y el 5.9% en mucho.

Tabla 39:

Realiza su trabajo en el tiempo establecido.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	8	23.5
Bastante	21	61.8
Mucho	3	8.8
Total	34	100.0

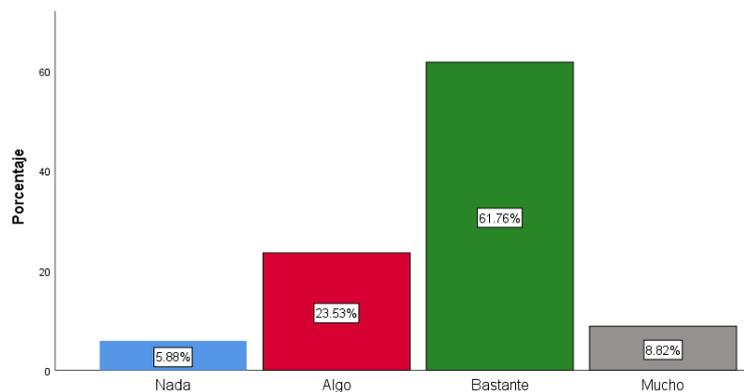


Gráfico 39: Realiza su trabajo en el tiempo establecido

Comentario: El 61.8% del total, han respondido de que es bastante el trabajo que realiza en el tiempo establecido, mientras que el 23.5% que, en algo, el 8.8% mucho y el 5.9% nada.

Tabla 40:

Realiza sus actividades sin errores

	Frecuencia	Porcentaje
--	------------	------------

Nada	2	5.9
Algo	11	32.4
Bastante	17	50.0
Mucho	4	11.8
Total	34	100.0

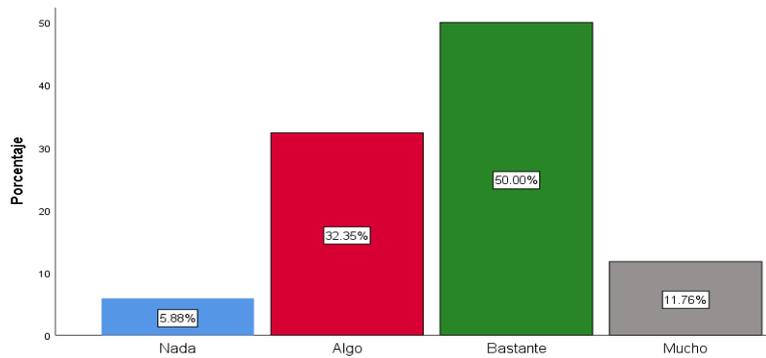


Gráfico 40:

Realiza sus actividades sin errores

Comentario: El 50% de personas considera que bastante la realización de sus actividades sin errores, el 32.4% algo, el 11.8% mucho y el 5.9% nada.

Tabla 41:

Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	13	38.2
Bastante	17	50.0
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

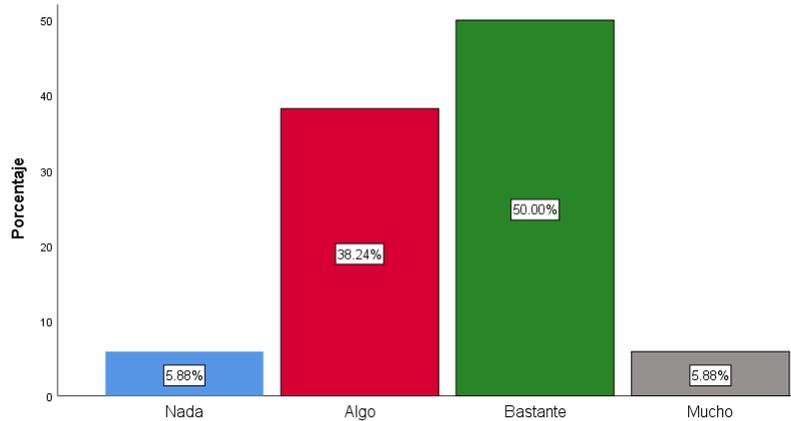


Gráfico 41:

Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.

Comentario: Del total, el 50% exactamente, han respondido de que bastante cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades, mientras que el 38.2% en algo, el 5.9% nada y el 5.9% mucho.

Tabla 42:

Se anticipa a las necesidades o problemas futuros

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	11	32.4
Bastante	17	50.0
Mucho	4	11.8
Total	34	100.0

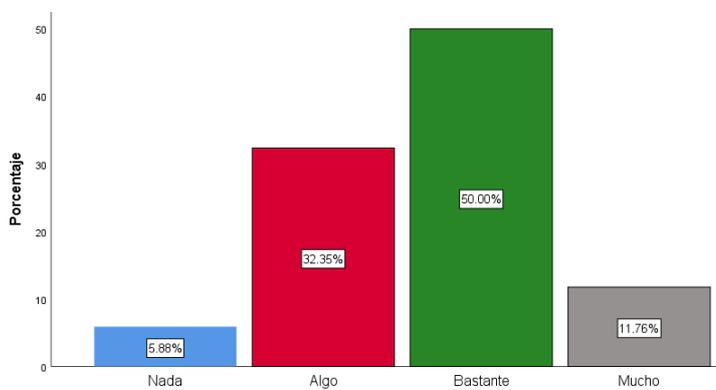


Gráfico 42:

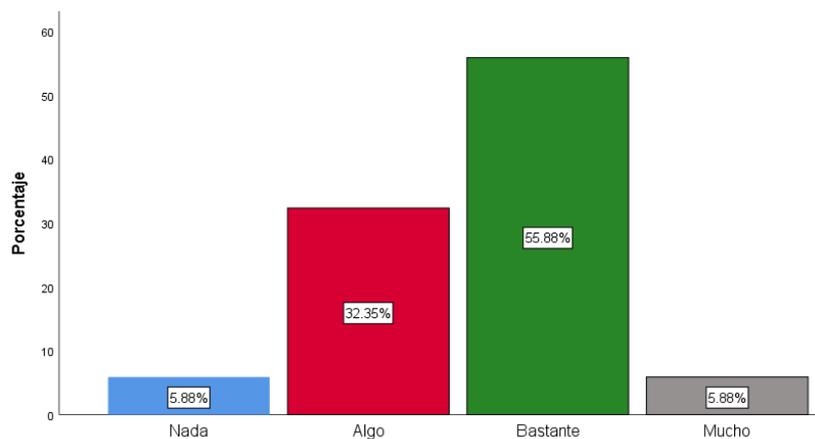
Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.

Comentario: Los resultados obtenidos nos arrojan de que el 50% de personas, consideran que en bastantes oportunidades se anticipan a las necesidades o problemas futuros, mientras que el 32.4% algo, el 11.8% mucho y el 5.9% nada.

Tabla 43:

Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	11	32.4
Bastante	19	55.9
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0



Gráfica 43:

Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.

Comentario: El 55.9% del total han respondido de que en muchas ocasiones tienen nuevas ideas y muestran originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo, mientras que el 32.4% algo, el 5.9% mucho y el 5.9% nada.

Tabla 44:

Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	3	8.8
Bastante	23	67.6
Mucho	6	17.6
Total	34	100.0

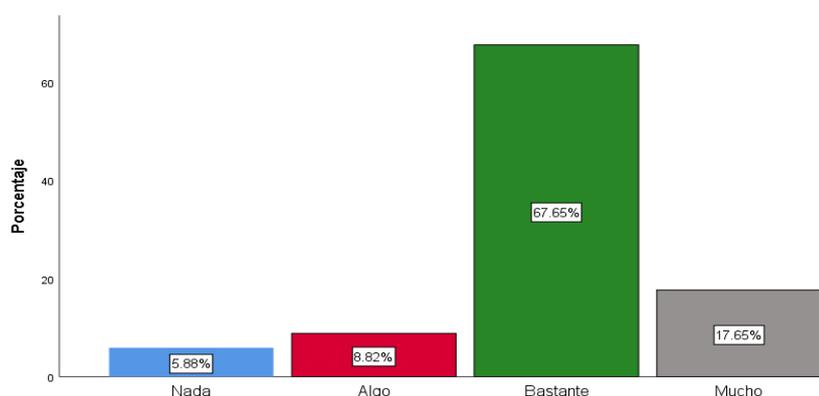


Gráfico 44:

Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.

Comentario: El 67.6% menciona que en bastantes ocasiones se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar, mientras que el 17.6% en muchas ocasiones, el 8.8% en algunas ocasiones y el 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 45:

Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	10	29.4
Bastante	20	58.8
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

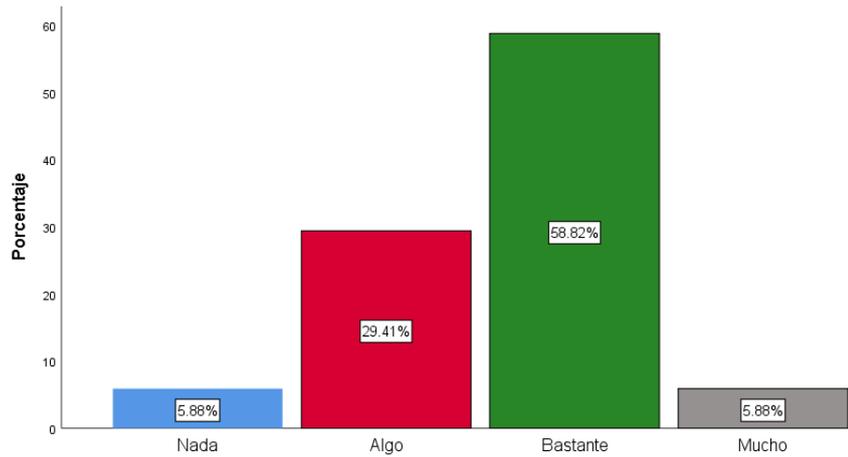


Gráfico 45: Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.

Comentario: El 58.8% del total, han respondido que en bastantes ocasiones demuestran interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos, mientras que el 29.4% en algunas ocasiones, el 5.9% en muchas ocasiones y 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 46:

Puede trabajar independientemente.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	10	29.4
Bastante	20	58.8
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

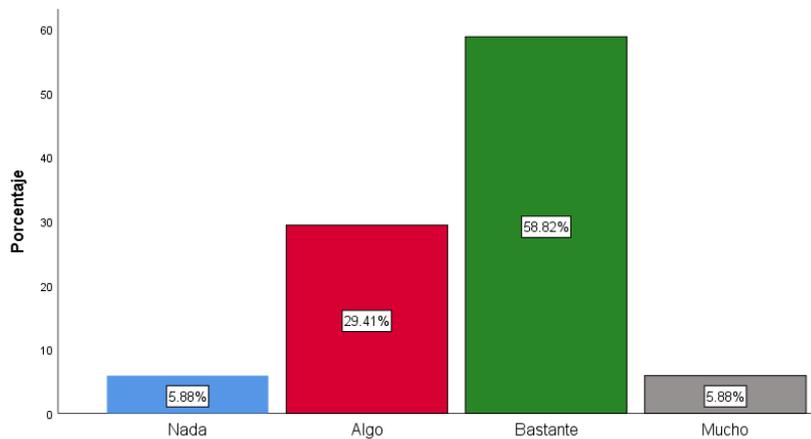


Gráfico 46: Puede trabajar independientemente

Comentario: El 58.8% de encuestados han respondido que existe bastante posibilidad de poder trabajar independientemente, mientras que el 29.4% algunas posibilidades, el 5.9% muchas posibilidades y el 5.9% ninguna posibilidad.

Tabla 47:

Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	15	44.1
Bastante	17	50.0
Total	34	100.0

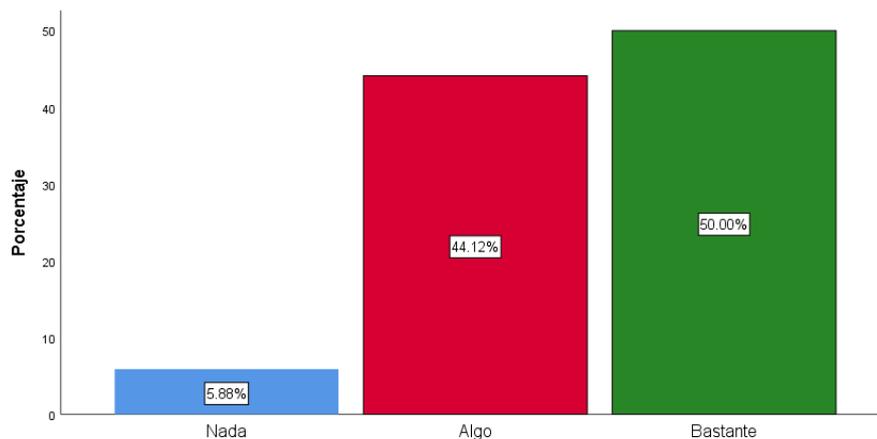


Gráfico 47:

Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo

Comentario: El 50% de encuestados han respondido que en bastantes ocasiones han reaccionado de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo, mientras el 44.1% en algunas ocasiones y el 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 48:

Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	6	17.6
Algo	21	61.8
Bastante	7	20.6
Total	34	100.0

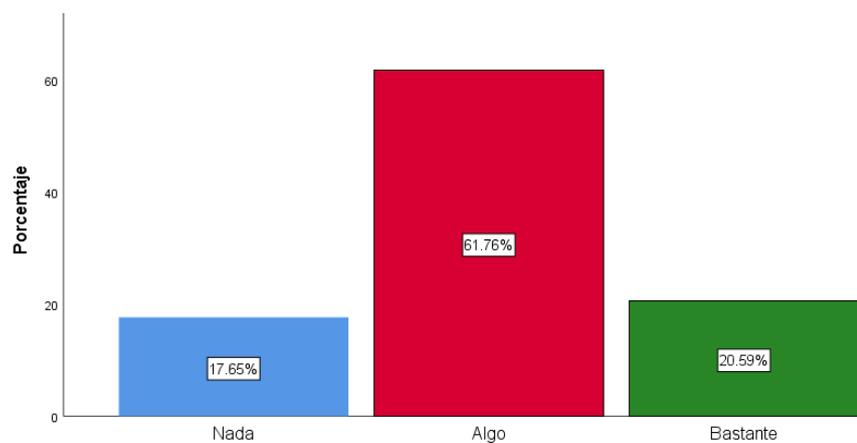


Gráfico 48:

Mantiene al supervisor directo informado del proceso en el trabajo y de los problemas que puede aparecer.

Comentario: El 61.8% del total de encuestados han respondido que en algunas oportunidades mantienen al supervisor directo informado del proceso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer, mientras que el 20.6% en bastantes oportunidades y el 17.6% en ninguna ocasión.

Tabla 49: Transmite esta información oportunamente.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	22	64.7
Bastante	8	23.5
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

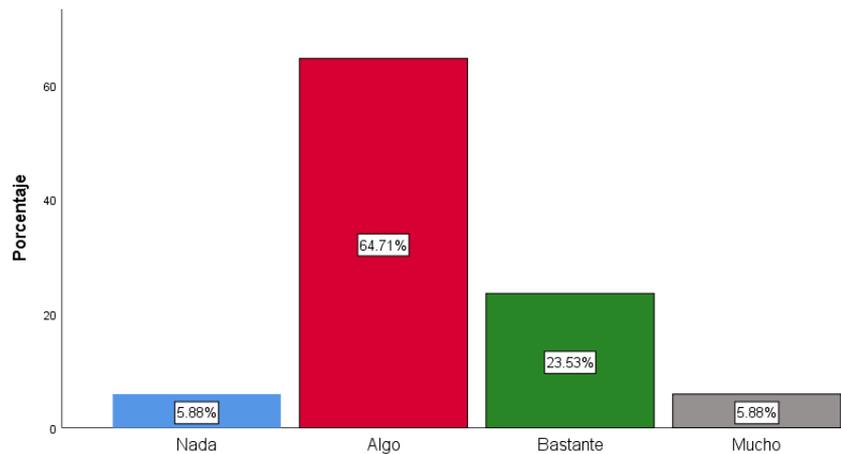
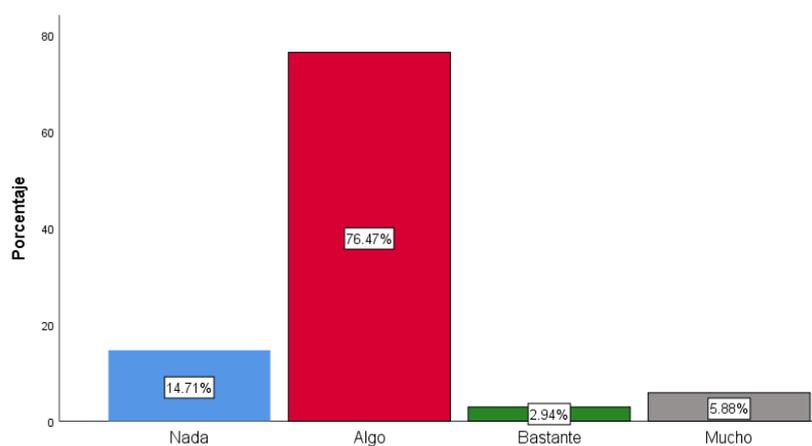


Gráfico 49: Transmite esta información oportunamente

Comentario: Del total de encuestados, el 64.7% han respondido de que en algo transmite esta información oportunamente, mientras que el 23.5% bastante, el 5.9% mucho y el 5.9% no lo transmite.

Tabla 50: Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	5	14.7
Algo	26	76.5
Bastante	1	2.9
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

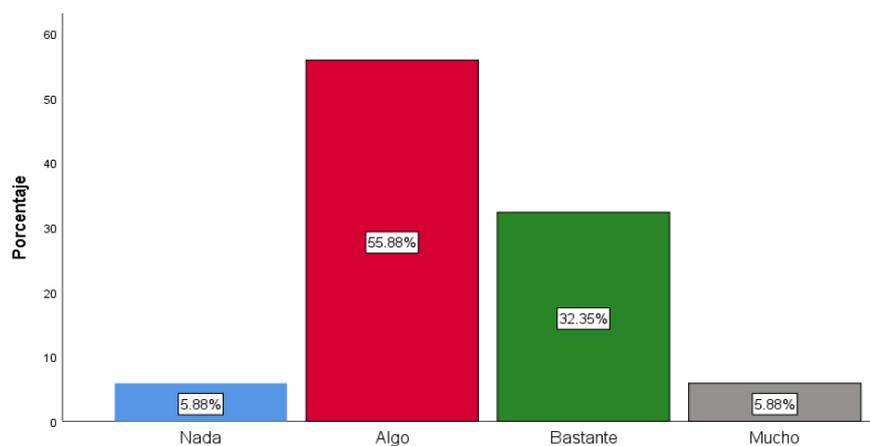


*Gráfico 50:**Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo*

Comentario: Del total, encontramos que el 76.5% en algo demuestran autonomía y resuelven oportunamente imprevistos al interior del trabajo, en tanto que el 14.7% no lo hacen, el 5.9% mucho y 2.9% en bastantes ocasiones.

Tabla 51: Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	19	55.9
Bastante	11	32.4
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

*Gráfico 51:**Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes*

Comentario: El 55.9% del total de encuestados, han respondido que en algo es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes, en tanto que el 32.4% en bastantes ocasiones, el 5.9% en muchas ocasiones y el 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 52:

Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	16	47.1
Bastante	12	35.3
Mucho	4	11.8
Total	34	100.0

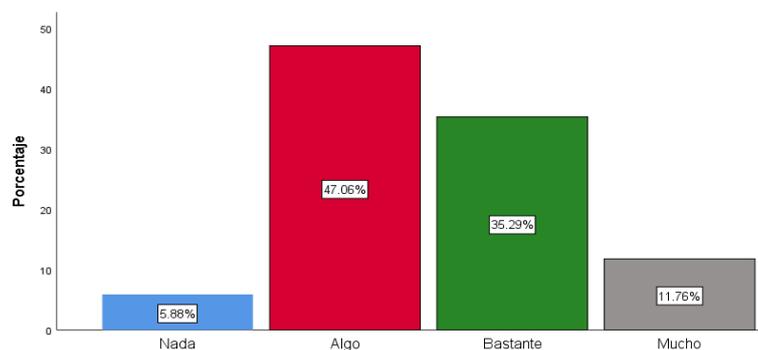


Gráfico 52: Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.

Comentario: Con respecto a esta pregunta, el 47.1% mencionan que en algo asumen con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar, el 35.3% en bastantes ocasiones, el 11.8% en muchas ocasiones y el 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 53: Conoce la misión y visión.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	16	47.1
Bastante	10	29.4
Mucho	6	17.6

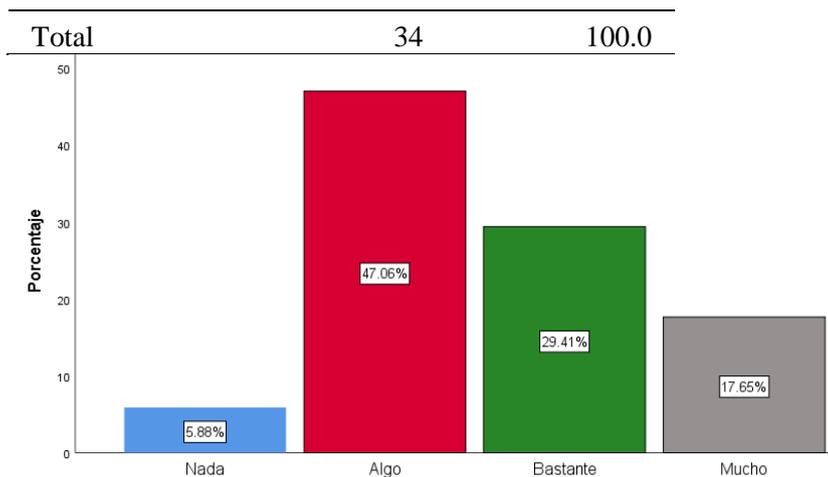
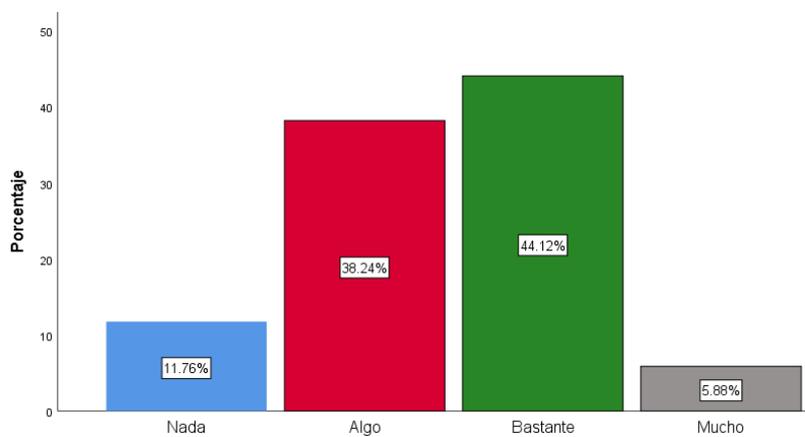


Gráfico 53: Conoce la misión y visión

Comentario: De acuerdo a los resultados, el 47.1% menciona que en algo conoce la misión y visión de la institución, mientras que el 29.4% lo conoce bastante, el 17.6% lo conoce mucho y solo el 5.9% no lo conoce.

Tabla 54: Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	4	11.8
Algo	13	38.2
Bastante	15	44.1
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0



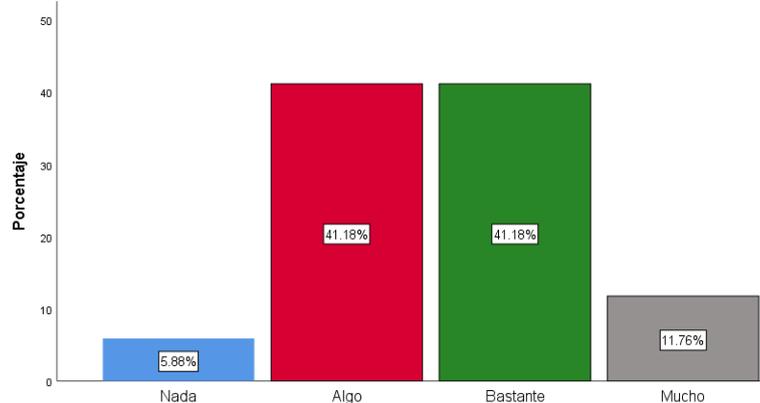
*Gráfico 54:**Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento*

Comentario: El 44.1% del total han mencionado que colabora bastante con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento, mientras que el 38.2% colabora en algo, el 11.8% no colabora en nada y el 5.9% colabora mucho.

Tabla 55:

Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	14	41.2
Bastante	14	41.2
Mucho	4	11.8
Total	34	100.0

*Gráfico 55:**Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento*

Comentario: El 44.2% considera que en algo aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento, mientras que el 44.2% aporta bastante, el 11.8% colabora mucho y solo el 5.9% no colabora en nada.

Tabla 56:

Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	14	41.2
Algo	15	44.1
Bastante	3	8.8
Mucho	2	5.9
Total	34	100.0

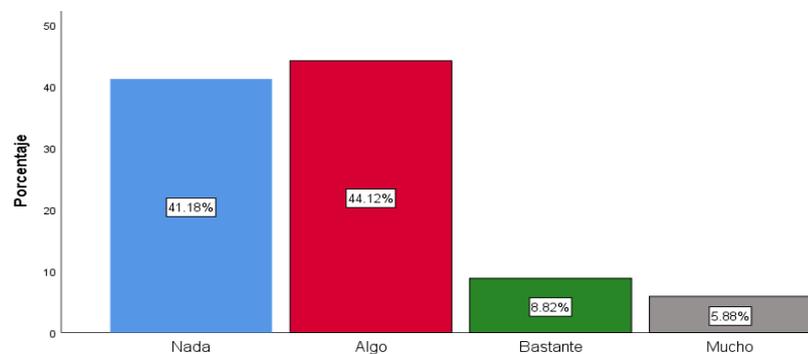


Gráfico 56:

Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo

Comentario: El 44.1% del total han respondido que en algo colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo, mientras que el 41.2% no colabora en nada, en tanto que 8.8% colabora bastante y el 5.9% colabora mucho.

Tabla 57:

Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	10	29.4
Bastante	18	52.9
Mucho	4	11.8
Total	34	100.0

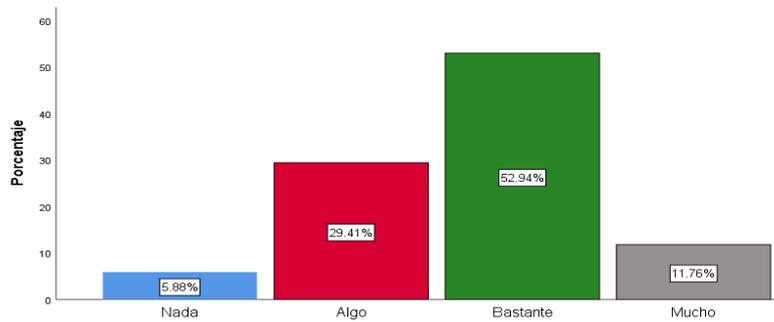


Gráfico 57:

Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.

Comentario: El 52.9% del total han respondido que en bastantes ocasiones asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores, mientras que el 29.4% en algo, el 11.8% en muchas ocasiones y el 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 58:

Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	9	26.5
Bastante	17	50.0
Mucho	6	17.6
Total	34	100.0

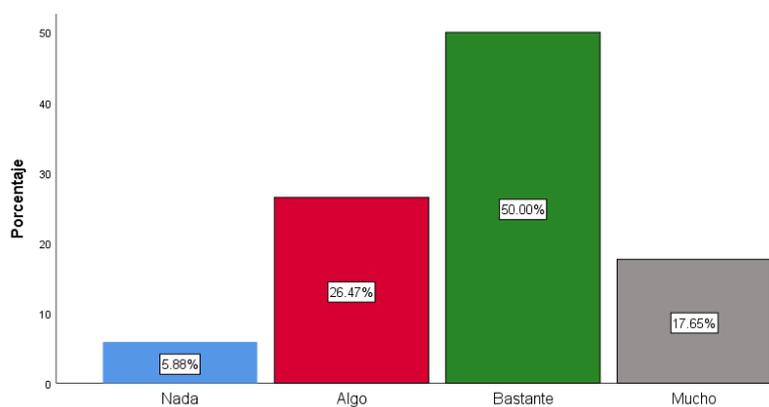


Gráfico 58:

Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.

Comentario: De acuerdo con los resultados obtenidos, podemos afirmar que el 50% del total de encuestados han respondido que en bastantes ocasiones promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo, mientras que el 26.5% en algunas ocasiones, el 17.6% en muchas ocasiones y el 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 59:

Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	21	61.8
Bastante	7	20.6
Mucho	4	11.8
Total	34	100.0

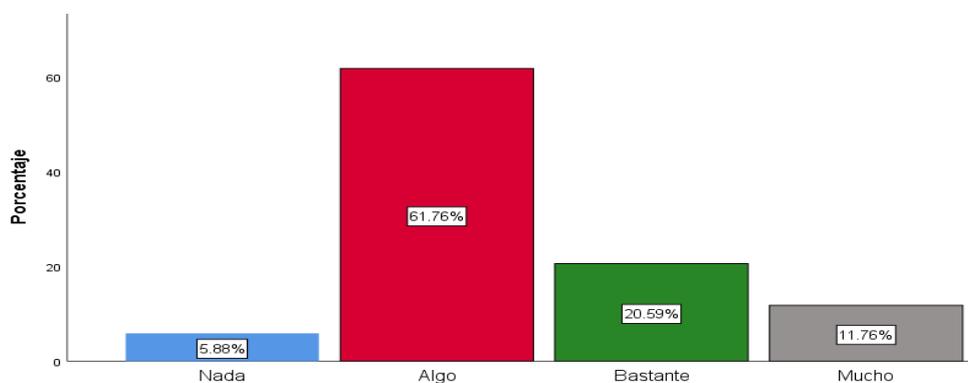


Gráfico 59:

Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.

Comentario: El 61.8% del total de encuestados han respondido que en algo resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo, mientras que el 20.6% en bastantes ocasiones, el 11.8% en muchas ocasiones y el 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 60:

Considera y apoya a los otro sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	7	20.6
Bastante	21	61.8
Mucho	4	11.8
Total	34	100.0

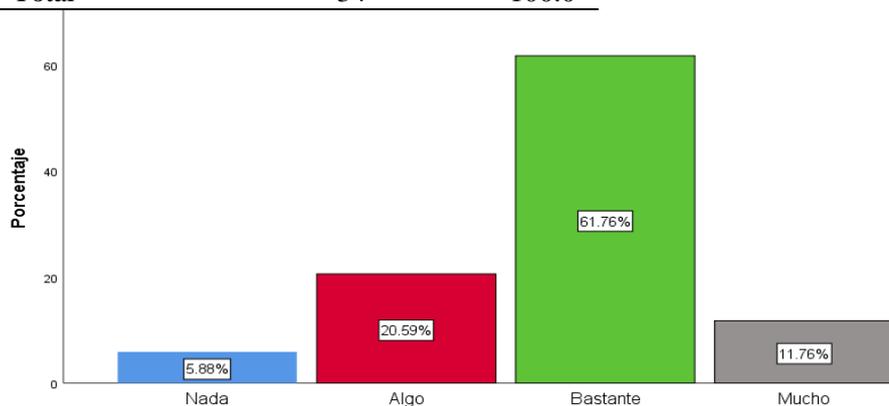


Gráfico 60: Considera y apoya a los otros sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.

Comentario: Con respecto a esta pregunta, el 61.8% nos han respondido que en bastantes ocasiones considera y apoya a los otros sin considerar raza, sexo, edad, religión, mientras que el 20.6% en algunas ocasiones, el 11.8% en muchas ocasiones y el 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 61:

Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	23	67.6
Bastante	4	11.8
Mucho	5	14.7
Total	34	100.0

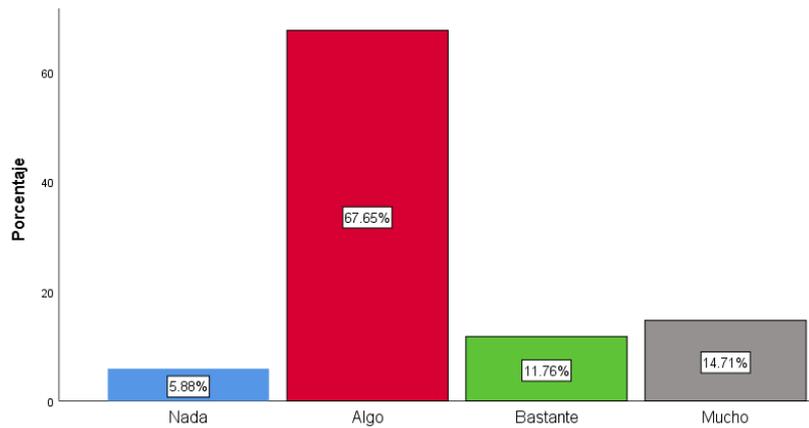


Gráfico 61:

Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afecta.

Comentario: De los resultados arrojados, podemos afirmar que el 67.6% del total, han respondido que en algo informan y consultan oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afecta, mientras que el 14.7% en muchas ocasiones, el 11.8% en bastantes ocasiones y el 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 62:

Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	3	8.8
Bastante	22	64.7
Mucho	7	20.6
Total	34	100.0

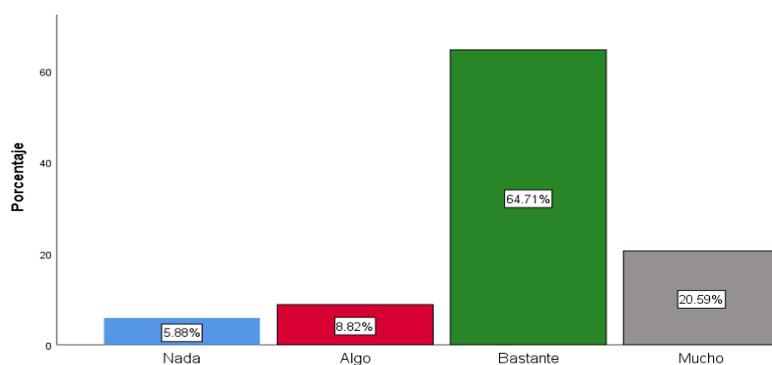


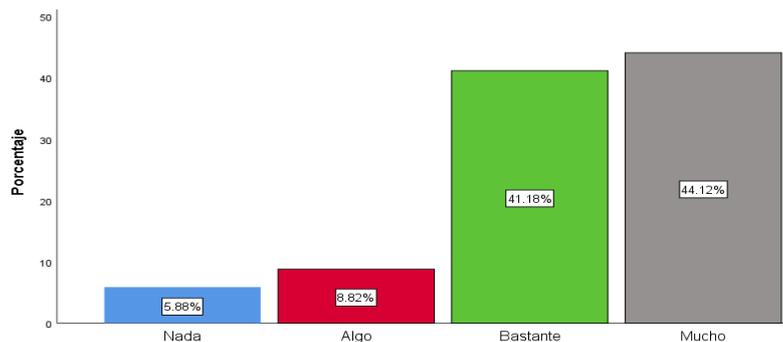
Gráfico 62:

Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros.

Comentario: El 64.7% considera que en bastantes ocasiones responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros, el 20.6% en muchas ocasiones, el 8.8% en algunas ocasiones y el 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 63: Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	3	8.8
Bastante	14	41.2
Mucho	15	44.1
Total	34	100.0

*Gráfico 63:*

Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo

Comentario: El 44.1% del total, han respondido que en mucho valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo, en tanto que el 41.2% en bastantes ocasiones, el 8.8% en algunas ocasiones y el 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 64: Demuestra respeto a sus supervisores.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	3	8.8
Bastante	19	55.9
Mucho	10	29.4
Total	34	100.0

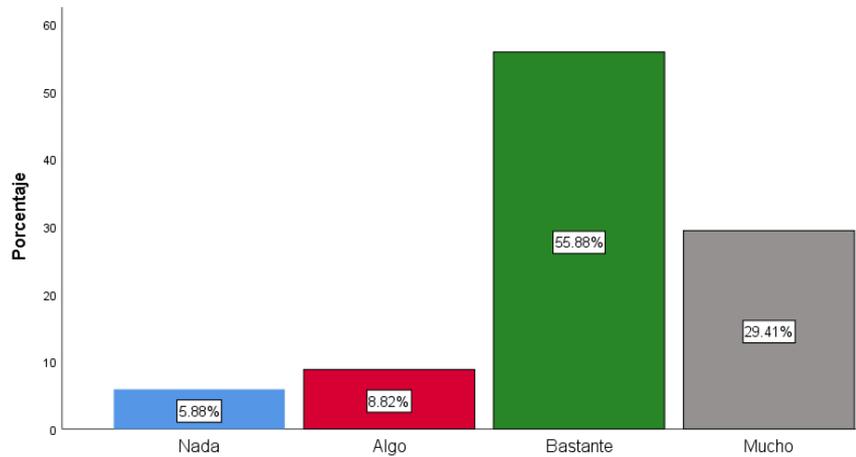
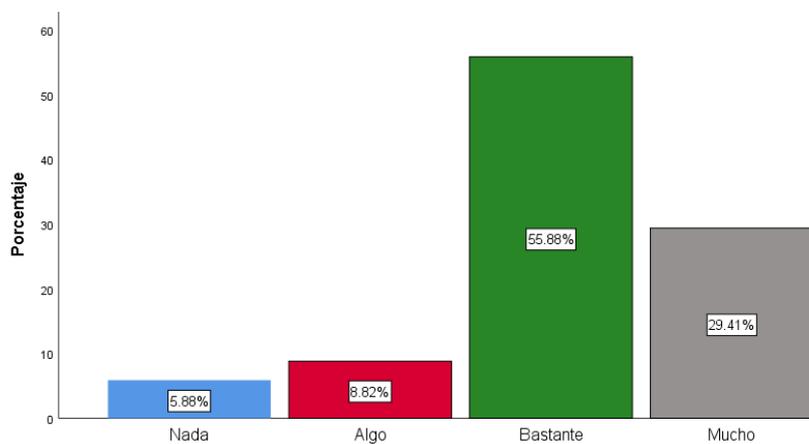


Gráfico 64: Demuestra respeto a sus supervisores

Comentario: El 55.9% del total, han respondido que en bastantes ocasiones demuestra respeto a sus supervisores, en tanto que el 29.4% en muchas ocasiones, el 8.8% en algunas ocasiones y el 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 65: Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	3	8.8
Bastante	19	55.9
Mucho	10	29.4
Total	34	100.0



*Gráfico 65:**Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo.*

Comentario: De acuerdo con los resultados obtenidos, el 55.9% han respondido que en bastantes ocasiones demuestra respeto a sus compañeros de trabajo, el 29.4% en muchas ocasiones, el 8.8% en algunas ocasiones y el 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 66: Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos.

	Frecuencia	Porcentaje
Nada	2	5.9
Algo	5	14.7
Bastante	21	61.8
Mucho	6	17.6
Total	34	100.0

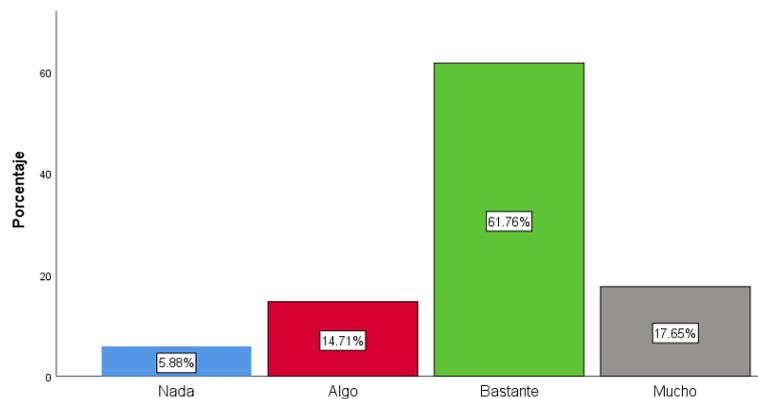


Gráfico 66: Demuestra respeto a compañeros de trabajo nuevos.

Comentario: Del total de encuestados, el 61.8% respondió que en bastantes ocasiones demuestra respeto a compañeros de trabajo nuevos, en tanto que el 17.6% en muchas ocasiones, el 14.7% en algunas ocasiones y el 5.9% en ninguna ocasión.

Tabla 67:

Frecuencia y porcentajes de la Variable Calidad de vida

Nivel	f	%
Bajo	2	5.88%
Medio	30	88.24%
Alto	2	5.88%
Total	34	100.00%

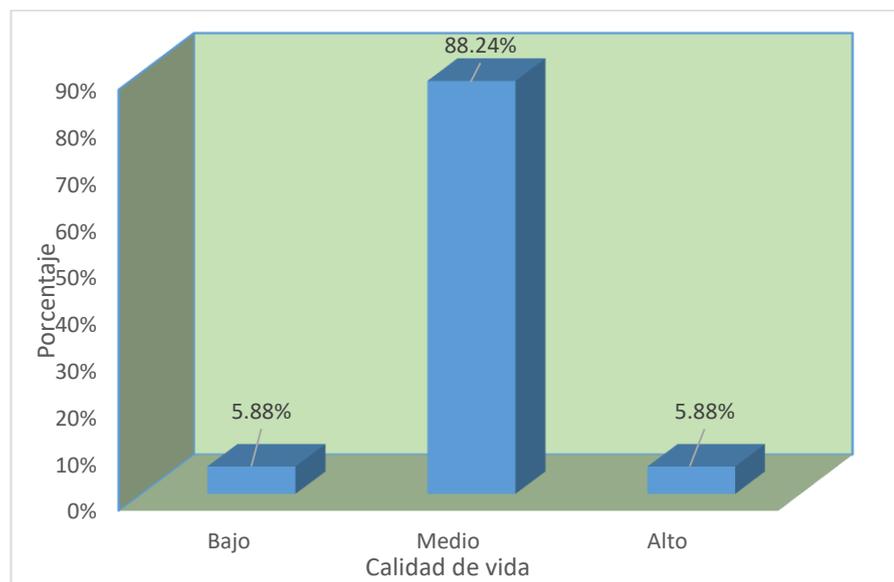


Figura 67: Variable Calidad de vida

En la tabla 67 y figura 67, se presenta la descripción de los niveles calidad de vida laboral percibido por los trabajadores de la I.E.S.T.P. Sausa – Jauja. Se observa que el 5.88% de los trabajadores perciben que su calidad de vida laboral es de nivel “Bajo”, el 88.24% que es de nivel “Medio” y el 5.88% que es de nivel “Alto”.

Tabla 68: Frecuencia y porcentajes de la Dimensión Carga de trabajo

Nivel	f	%
Bajo	2	5.88%
Medio	26	76.47%
Alto	6	17.65%
Total	34	100.00%

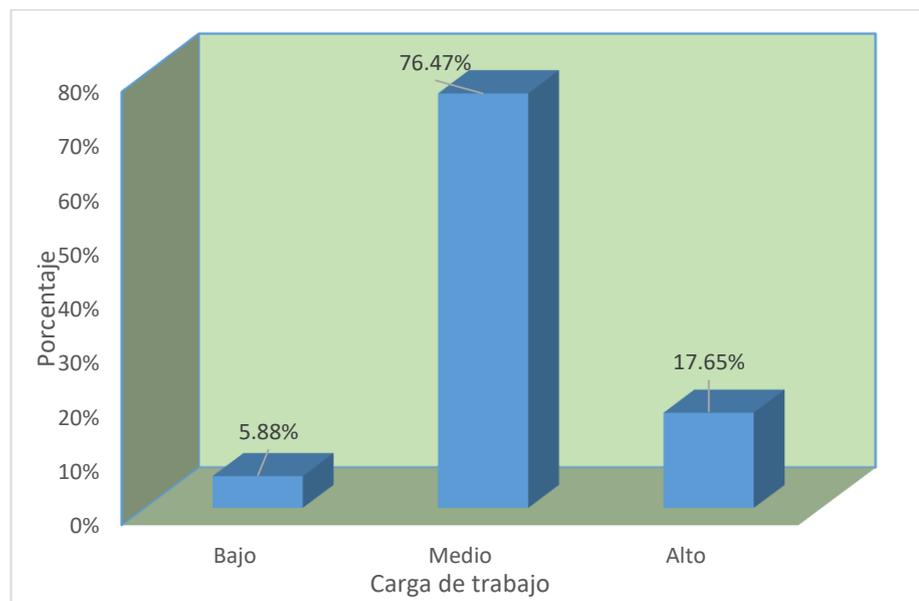


Figura 68: Dimensión Carga de trabajo

En la tabla 68 y figura 68, se presenta la descripción de los niveles de la dimensión carga de trabajo percibido por los trabajadores de la I.E.S.T.P. Sausa – Jauja. Se observa que el 5.88% de los trabajadores perciben que su carga de trabajo es de nivel “Bajo”, el 76.47% que es de nivel “Medio” y el 17.65% que es de nivel “Alto”.

Tabla 69: Frecuencias y porcentajes de la dimensión motivación intrínseca.

Nivel	f	%
Bajo	2	5.88%
Medio	28	82.35%
Alto	4	11.76%
Total	34	100.00%

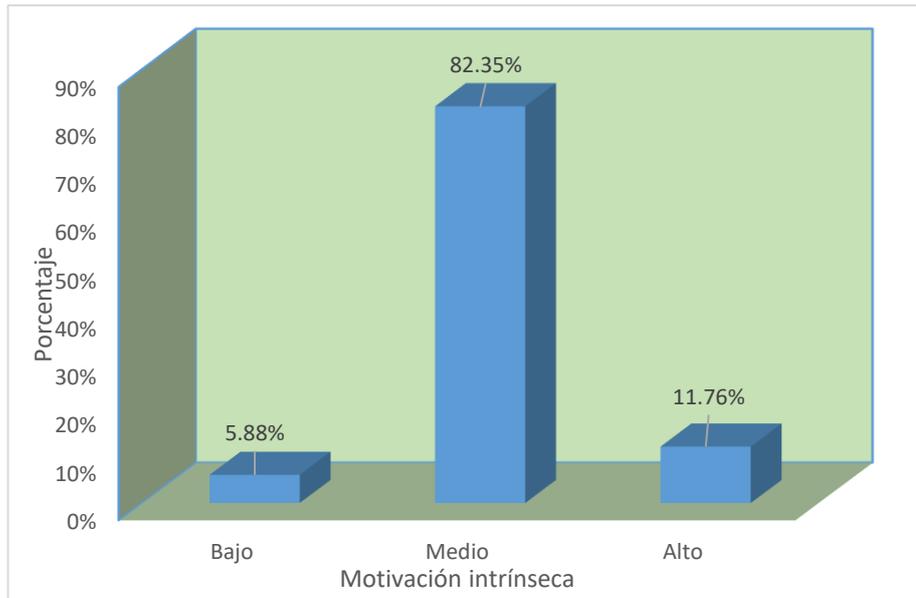


Figura 69: Dimensión Motivación intrínseca

En la tabla 69 y figura 69, se presenta la descripción de los niveles de la dimensión motivación intrínseca percibido por los trabajadores de la I.E.S.T.P. Sausa – Jauja. Se observa que el 5.88% de los trabajadores perciben que la motivación intrínseca es de nivel “Bajo”, el 82.35% que es de nivel “Medio” y el 11.76% que es de nivel “Alto”.

Tabla 70: Frecuencias y porcentajes de la dimensión apoyo directivo

Nivel	f	%
Bajo	6	17.65%
Medio	26	76.47%
Alto	2	5.88%
Total	34	100.00%

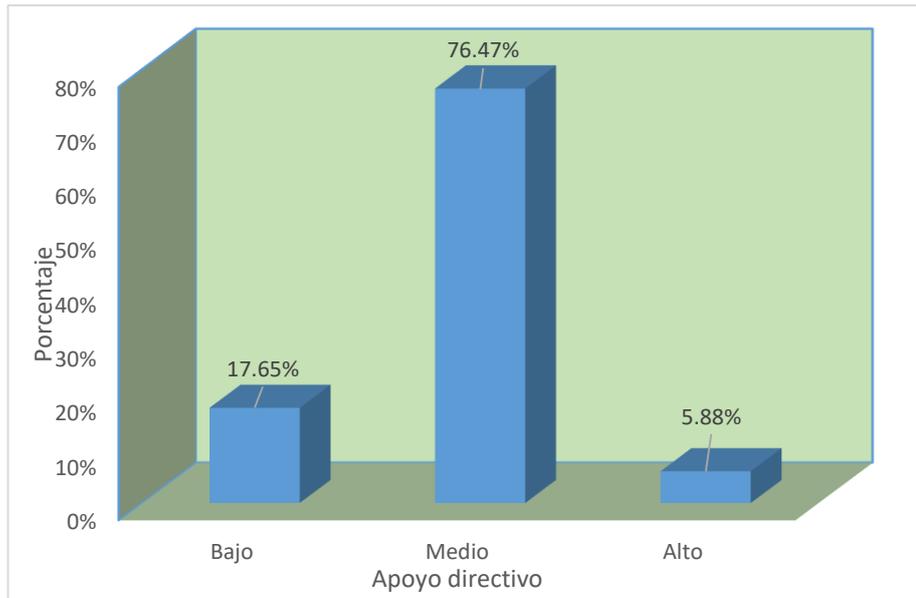


Figura 70: Dimensión Apoyo directivo

En la tabla 70 y figura 70, se presenta la descripción de los niveles de la dimensión apoyo directivo percibido por los trabajadores de la I.E.S.T.P. Sausa – Jauja. Se observa que el 17.65% de los trabajadores perciben que el apoyo directivo es de nivel “Bajo”, el 76.47% que es de nivel “Medio” y el 5.88% que es de nivel “Alto”.

Tabla 71: Frecuencias y porcentajes de la variable desempeño laboral

Nivel	f	%
No aceptable	2	5.88%
Moderado	0	0.00%
Satisfactorio	28	82.35%
Excelente	4	11.76%
Total	34	100.00%

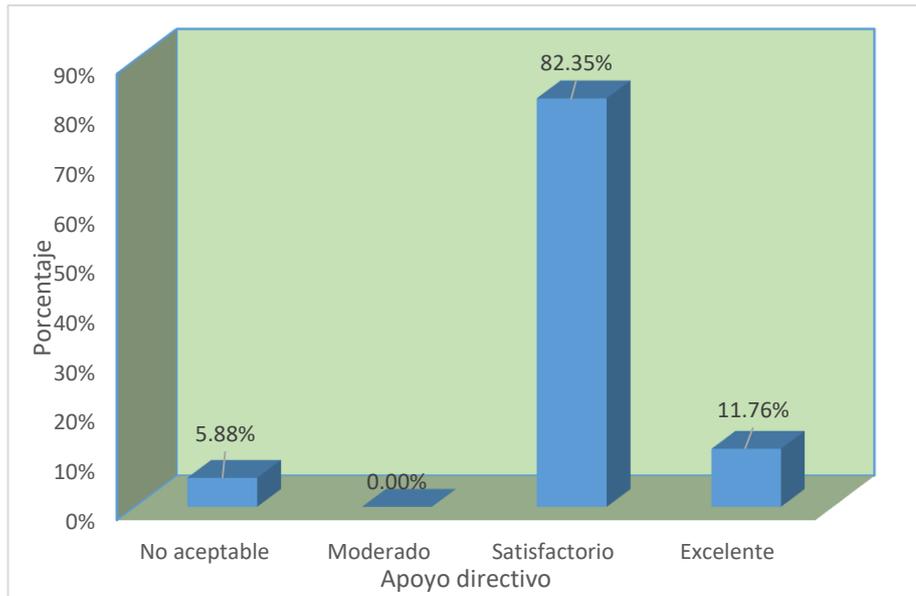


Figura 71: Variable desempeño laboral

En la tabla 71 y figura 71, se presenta la descripción de los niveles desempeño laboral percibido por los trabajadores de la I.E.S.T.P. Sausa – Jauja. Se observa que el 5.88% de los trabajadores muestran un desempeño laboral “no aceptable”, el 82.35% muestran un desempeño laboral “satisfactorio” y el 11.76% de trabajadores muestran un desempeño laboral “excelente”.

5.2 Contrastación de hipótesis

5.2.1 Comprobación de hipótesis general

Ho: No existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

H1: Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 72

Correlación entre calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral

			Calidad de vida	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Calidad de vida	Coefficiente de correlación	1.000	.729**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	34	34
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.729**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	34	34

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

La Tabla 72, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable entre las variables calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral ($\rho = .729$; $p < 0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

5.2.2 Comprobación de hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación significativa entre la carga de trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

H1: Existe una relación significativa entre la carga de trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 73

Correlación entre la dimensión carga de trabajo y desempeño laboral

		Carga de trabajo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Carga de trabajo	1.000	.615**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	.000
	N	34	34
	Desempeño laboral	.615**	1.000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.000	.
	N	34	34

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

La Tabla 73, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable entre la dimensión carga de trabajo y desempeño laboral ($\rho = .615$; $p < 0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe una relación significativa entre la carga de trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

5.2.3 Comprobación de hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

H1: Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 74

Correlación entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral

			Motivación intrínseca	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	1.000	.758**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	34	34
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.758**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	34	34

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

La Tabla 74, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral ($\rho = .758$; $p < 0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

5.2.4 Comprobación de hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación significativa entre el apoyo directivo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

H1: Existe una relación significativa entre el apoyo directivo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

Regla de decisión: Si $p < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 75

Correlación entre la dimensión apoyo directivo y desempeño laboral

			Apoyo directivo	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Apoyo directivo	Coefficiente de correlación	1.000	.565**
		Sig. (bilateral)	.	.001
		N	34	34
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	.565**	1.000
		Sig. (bilateral)	.001	.
		N	34	34

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

La Tabla 75, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable entre la dimensión apoyo directivo y desempeño laboral ($\rho = .567$; $p < 0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe una relación significativa entre el apoyo directivo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

El estudio de la investigación permitió mostrar los resultados logrados y obtenidos del análisis y de las discusiones de los resultados. La investigación es muy importante en relación con la Institución aplicada la presente investigación de la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores con el único fin de desarrollar una gestión eficiente y pertinente al servicio de los estudiantes y de la comunidad.

A través del desarrollo de la investigación, se ha podido comprobar que existe una correlación positiva media entre la calidad de vida y el desempeño laboral ($\rho=,729$; $p<0,05$). Tal afirmación, ha sido también ha sido confirmada, al analizar de forma documental el aporte de la calidad de vida y su incidencia en el desempeño laboral, es decir, el estilo de vida de los trabajadores es un factor fundamental en el modo de emplear de una manera eficiente las labores cotidianas de los empleados de una empresa. Los componentes que pueden influir en las prácticas laborales de los participantes de una institución y/o empresa son los escenarios que conducen al trabajador a desarrollar un buen clima laboral y un buen estado emocional, que a su vez brindará ambientes muy agradables para laborar de una manera muy correcta (Quinto S., 2018).

Estos resultados también son compartidos por (Loli A., y otros, 2019), quienes afirman en su investigación, que existe asociación significativa y positiva entre la calidad de vida laboral, la autoestima y el desempeño laboral de los profesionales de la actividad pública y privada en el Perú, lo que permite deducir que a mayor calidad de vida laboral le corresponde una autoestima alta y un nivel de desempeño laboral alto. Afirman que esto se debe muy posiblemente a la interacción que existe entre los factores de la calidad de vida

laboral (soporte institucional, estabilidad y la seguridad en el campo laboral, así como integrar a los puestos laborales, como la satisfacción laboral, también el bienestar alcanzado en el trabajo laboral, desarrollo personal, administración de los tiempos libres), el capital humano como totalidad (biopsicosocial) y su desempeño en el puesto de trabajo, donde el ser humano individual y único pone en juego sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Para la primera hipótesis específica el cual relacionaba la carga de trabajo y el desempeño laboral, se ha demostrado que existe relación positiva media ($\rho=,615$; $p<0,05$). Es decir, trata de explicar que la carga de trabajo determina de alguna manera el desempeño laboral del empleado, tal como se ha demostrado en la investigación de carga de trabajo y desempeño laboral (Báez D., 2019), sin embargo, la investigación va más allá, pues encontró que los principales factores seleccionados para la evaluación fueron cantidad de horas, cantidad de producto entregado, cansancio físico y cansancio mental para la variable “cargas de trabajo”, mientras que para la variable “desempeño laboral” se investigaron factores como los incentivos, clima organizacional, satisfacción laboral, calidad del servicio.

Así mismo, se ha identificado que existe relación significativa considerable entre motivación intrínseca y desempeño laboral ($\rho=,758$; $p>0,05$). El nivel de relación de la motivación intrínseca en el desempeño laboral de los trabajadores del sector hidrocarburos, empresa Graña y Montero, es positivo y significativo, concluyéndose que a mayor motivación intrínseca mayor desempeño laboral, corroborándose que el 79.3% que presenta una motivación intrínseca mediana a su vez presenta un desempeño laboral medio (Rojas C., 2020).

Por último, de acuerdo con los resultados obtenidos, se ha observado que existe relación entre el apoyo directivo y el desempeño laboral, encontrándose que existe una correlación positiva media entre ambas variables ($\rho=,567$; $p>0,05$). La investigación que se aproxima, la encontramos en la que plantea que “Existe relación directa y significativa entre el liderazgo directivo y el desempeño laboral de los trabajadores del COAR” Los resultados corroboran la hipótesis planteada afirmando que existe una relación entre el liderazgo directivo y el desempeño Laboral, ya que según el estadístico r de Pearson se ha obtenido una correlación positiva media igual a 0.596, asimismo una correlación significativa ($p <0,01$), es decir a mejor liderazgo directivo mejor desempeño laboral de los trabajadores.

CONCLUSIONES

En la investigación se recopiló datos para su aplicabilidad en la prueba de hipótesis y en estrecha relación hacia los objetivos de la investigación se concluye:

- 1°.- En relación a los resultados del objetivo general que si existe relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa, se muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable entre las variables calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral ($\rho=,729$; $p<0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020
- 2°.- En relación al objetivo específico 1 que es, comparar la relación de la carga de trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable entre la dimensión carga de trabajo y desempeño laboral ($\rho=,615$; $p<0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe una relación significativa entre la carga de trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.
- 3°.- En relación con el objetivo 2 que es, comparar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020. muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable entre la dimensión motivación intrínseca y desempeño laboral ($\rho=,758$; $p<0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis

nula; es decir, existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

4°. - En relación al objetivo específico 3 que es, comparar la relación del apoyo directivo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020, muestra un coeficiente de correlación de Spearman positiva y considerable entre la dimensión apoyo directivo y desempeño laboral ($\rho=,567$; $p<0,05$), por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula; es decir, existe una relación significativa entre el apoyo directivo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.

RECOMENDACIONES

1. Según lo establecido en el objetivo general se deduce y se recomienda la importancia dar sostenibilidad emocional, laboral, psicológica, mediante reconocimientos a los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja para que de esta manera pueda existir un mejor desempeño laboral en la gestión académica, administrativa e incluso de investigación.
2. Según lo previsto en el objetivo específico 1, se recomienda que la carga laboral de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, sea mediante una planificación acertada y consensuada por los directivos en relación al perfil de cada profesional, de esta manera se obtendrá mejor resultados en sus desempeños laborales.
3. Según lo previsto en el objetivo específico 2, se recomienda que debe existir políticas motivacionales en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa – Jauja, ello repercutirá grandemente en los resultados de sus desempeños laborales.
4. Según lo previsto en el objetivo específico 3, se recomienda emprender mecanismos como políticas institucionales en relación del apoyo directivo como sería monitoreo y acompañamiento en sus funciones a los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa – Jauja y con ello se estaría asegurando mejores desempeños laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcon Condori, Y. M., & Astuñague Gonzales, J. V. (2018). Calidad de vida laboral y desempeño del profesional de Enfermería, Hospital Goyeneche. Arequipa -2017. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa.
- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Lambayeque, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Cabezas, C. (1998). Síndrome de desgaste profesional, estrés laboral y calidad de vida profesional. *Revista Formación Médica*, 491 - 492.
- Ceneval. (2006). Guía para la prueba de habilidades y capacidades gerenciales de trabajo en equipo. México: Secretaria de la función pública.
- Chambilla Quispe, U. M. (2017). Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima.
- Chiang, M. B. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: hospital tipo 1.
- Chiavenato, I. (1993). Administración de recursos humanos. México: McGraw Hill.
- Cifuentes Girón, L. F. (2016). Relación entre el estilo de vida y el rendimiento laboral en un grupo de trabajadores del área administrativa de una organización dedicada a la publicidad. Tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Díaz, S., & García, M. (2008). Escuela de desarrollo de hábitos. Vencer las rutinas para conseguir hábitos directivos saludables. Madrid: Díaz de Santos.
- Fernández, A. S. (2007). Calidad de vida profesional de los profesionales de enfermería en atención primaria de Soria. Las Casas.
- González, B. H. (2010). Elaboración y validación del instrumento para medir calidad de vida en el trabajo "CVT-GOHISALO". *Ciencia y Trabajo*, 332-340.
- Jiménez, S. (2008). Cuestión de confianza. Más allá de la inteligencia emocional. Madrid, España: Editorial Esic.
- López Marticorena, I. M. (2018). Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Lima.

- Maldonado, S. T. (2010). Desempeño laboral del personal administrativo que maneja los procesos de contratación en una universidad pública.
- Maslach, C. S. (2001). Agotamiento del trabajo. *Revisión Anual de Psicología*, 397-422.
- OMS. (2006). Promoción de la salud: seguimiento de la sexta conferencia mundial de promoción de la salud.
- Pérez, P. J. (2012). Definición de: Concepto de seguridad. Obtenido de <https://definicion.de/seguridad/>
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de lengua española*. España.
- Rebolledo Ceballos, B. (2015). Calidad de vida y satisfacción laboral en trabajadores y trabajadoras del sector comercial de la ciudad de Chillán. Tesis de pregrado, Universidad del Bio-Bio, Chile.
- Tabares Alzate, D. M., & Vincos Basto, A. I. (2015). Calidad de vida laboral del grupo de empleados de la Fundación Centro Internacional de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud CINDE - Sede Manizales. Tesis de grado, Universidad de Manizales, Colombia.
- Tascón, C. (2009). La calidad de vida laboral del profesorado de educación secundaria obligatoria en los centros de Gran canaria. Tesis doctoral, Universidad de Las Palmas de la Gran Canaria, España.
- Vásquez, F. (2016). La importancia de percibir el apoyo del jefe. 3g office. Obtenido de <https://www.3goffice.com/la-importancia-de-percibir-el-apoyo-del-jefe/>
- Veloutsou, C. P. (2004). Estrés laboral, satisfacción laboral, rendimiento percibido e intención de salir. *Journal of Marketing Management*, 105-131.
- Villanueva, D. I. (2015). Hábitos de estudio y rendimiento académico en el área de matemática de los estudiantes del V ciclo, de la Institución Educativa Santa Rosa N° 80444, Distrito de Santiago de Challas - Patataz en el año 2013. Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán Valle, La Libertad.
- Villar Navarro, J. I. (2015). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement. Tesis de Doctorado, Universidad de Sevilla, España.

ANEXOS

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA:

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL I.E.S.T.P. SAUSA - JAUJA, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA	ESTADÍSTICOS
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja 2020?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuál es la relación de la carga de trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja 2020? ▪ ¿Cuál es la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja 2020? ▪ ¿Cuál es la relación del apoyo directivo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja 2020? 	<p>OBJETIVO GENERAL Establecer la relación que existe entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Identificar la relación de la carga de trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020. ▪ Determinar la relación entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020. ▪ Identificar la relación del apoyo directivo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020. 	<p>HIPÓTESIS GENERAL Existe una relación significativa entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Existe una relación significativa entre la carga de trabajo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020. ▪ Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020. ▪ Existe una relación significativa entre el apoyo directivo y el desempeño laboral en los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja, 2020. 	<p>VARIABLES DE ESTUDIO:</p> <p>Variable 1: Calidad de vida en el trabajo</p> <p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>DIMENSIONES:</p> <p>Variable 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Carga de trabajo - Motivación intrínseca - Apoyo directivo <p>Variable 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Calidad de trabajo - Responsabilidad - Compromiso institucional - Liderazgo y trabajo en equipo 	<p>MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN</p> <p>MÉTODO GENERAL CIENTIFICO El trabajo realizado se usó del método hipotético deductivo y el método cuantitativo.</p> <p>MÉTODO CIENTÍFICO ESPECIFICO Hipotético deductivo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN. El trabajo de investigación se utilizó de tipo básica.</p> <p>NIVEL DE LA INVESTIGACION La investigación es de nivel correlacional.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN La investigación es de tipo no experimental: de corte transversal y nivel descriptivo correlacional, Se representa según el siguiente diagrama:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph TD M[M] --> O1[O1] M --> O2[O2] O1 <--> r O2 </pre> <p>Donde M: Muestra O1: Variable 1 O2: Variable 2 r: Relación entre las variables</p> </div> <p>POBLACIÓN. La población investigación estuvo conformada por 34 docentes.</p> <p>MUESTRA La muestra censal de investigación fue igual que la población 34 docentes del I.E.S.T.P. Sausa.</p>	<p>TIPO DE MUESTREO El trabajo de investigación presenta un tipo de muestreo probabilístico</p> <p>TÉCNICAS: La técnica que se utilizó para la recolección de datos referentes a la calidad de vida en el trabajo y desempeño laboral será la encuesta, con su instrumento el cuestionario. Para la investigación se hizo usó del programa SSPS versión 23. Los estadísticos que se utilizaran son: Estadísticos descriptivos (Tablas de frecuencia, gráficos) - Estadísticos inferenciales (análisis de correlaciones según el tipo de variables)</p>

ANEXO N° 02 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL I.E.S.T.P. SAUSA - JAUJA, 2020

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición	Técnica e instrumento de recolección de datos		
VARIABLE 1: Calidad de vida en el trabajo	Calidad es la relación el balance entre las demandas del trabajo y la capacidad percibida para afrontarlas, de manera que a lo largo de la vida se consiga un desarrollo óptimo en las esferas profesional, familiar y personal. (Cabezas, 1998)	(Casas, 2002), la calidad de vida en el trabajo “es un concepto multidimensional relacionado con todos los aspectos del trabajo que son relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral”.	Carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo Presión en el trabajo Estrés	Ordinal: ▪ Nada (1) ▪ Algo (2) ▪ Bastante (3) ▪ Mucho (4) La calificación será: ▪ Nivel Alto: De 106 a 140 puntos. ▪ Nivel Medio: De 71 a 105 puntos. ▪ Nivel Bajo: De 35 a 70 puntos.	Encuesta Cuestionario de calidad de vida laboral (CPV-35). Autor: Adaptado del modelo de Original: (Cabezas, 1998) Adaptación: (López Marticorena, 2018)		
		Motivación intrínseca	Seguridad Confianza Motivación Eficiencia Afrontamiento					
		Apoyo directivo	Satisfacción en el trabajo Sueldo Reconocimiento profesional Creatividad Autonomía					
VARIABLE 2: Desempeño laboral	Son aquellas conductas de los individuos que están orientadas al cumplimiento de los objetivos organizativos y que, por tanto, constituyen un valor esperado por la organización para el alcance futuro de la efectividad. (Ramirez, 2013)	(Chiavenato, 2000), el desempeño laboral son todas los comportamientos y acciones notables del trabajador, para el logro de un fin establecido por la organización. Así mismo, mencioan que un desempeño laboral eficiente es la fortaleza mas importante que tiene toda empresa.	Calidad de trabajo	Minuciosidad Pulcritud Empeño que pone al trabajo			Ordinal: (1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Moderado (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo La calificación será: ▪ No aceptable De 0 a 31 ▪ Deficiente De 32 a 62 ▪ Moderado De 63 a 93 ▪ Satisfactorio De 94 a 124 ▪ Excelente De 125 a 155	Encuesta Escala de evaluación de desempeño laboral Autor: Guzmán, Cabrera Brayan (2017)
		Responsabilidad	Actuar con eficiencia y autonomía					
		Compromiso institucional	Compromiso con la institución					
		Liderazgo y trabajo en equipo	Trabajar en grupos humanos de manera eficiente					

ANEXO N° 03 MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DEL INSTRUMENTO
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DEL I.E.S.T.P. SAUSA - JAUJA, 2020

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		ESCALA VALORADA
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	Carga de trabajo	Sobrecarga de trabajo	1	Cantidad de trabajo que tengo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nada (1) ▪ Algo (2) ▪ Bastante (3) ▪ Mucho (4)
		Presión en el trabajo	2	Presión que recibo para mantener la cantidad de trabajo	
			3	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo	
			4	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo	
			5	Conflictos con otras personas de mi trabajo	
			6	Falta de tiempo para mi vida personal	
			7	Incomodidad física en el trabajo	
			8	Carga de responsabilidad	
		Estrés	9	Interrupciones molestas	
			10	Estrés (esfuerzo emocional)	
			11	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud	
	12		Motivación (ganas de esforzarme)		
	Motivación intrínseca	Seguridad	13	Possibilidad de ser creativo	
		Confianza	14	Ganas de ser creativo	
			15	Desconectado al acabar la jornada laboral	
		Motivación	16	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo	
			17	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual	
		Eficiencia	18	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas	
			19	Lo que tengo que hacer queda claro	
		Afrontamiento	20	Me siento orgulloso de mi trabajo	
			21	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)	
		Apoyo Directivo	Satisfacción en el trabajo	22	
	23			Satisfacción con el sueldo	
	Sueldo		24	Possibilidad de promoción	
			25	Reconocimiento de mi esfuerzo	
	Reconocimiento profesional		26	Apoyo de mis compañeros	
			27	Apoyo de mi familia	
			28	Apoyo de mis jefes	
			29	Recibo información de los resultados de mi trabajo	
	Creatividad		30	Possibilidad de expresar lo que pienso y necesito	
			31	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto	
	Autonomía		32	Tengo autonomía o libertad de decisión	
			33	Variedad en mi trabajo	
			34	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas	
			35	Calidad de vida de mi trabajo	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA VALORADA	
DESEMPEÑO LABORAL	CALIDAD DE TRABAJO	Minuciosidad	1	Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.	1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Moderado (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo
			2	Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.	
		Pulcritud	3	Realiza un trabajo ordenado.	
			4	Realiza su trabajo en el tiempo establecido.	
			5	Realiza sus actividades sin errores	
			6	Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	
			7	Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	
		Empeño que pone al trabajo	8	Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	
			9	Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.	
			10	Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.	
			11	Puede trabajar independientemente.	
	RESPONSABILIDAD	Actuar con eficiencia y autonomía	12	Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo.	
			13	Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.	
			14	Trasmite esta información oportunamente.	
			15	Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.	
			16	Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.	
	COMPROMISO INSTITUCIONAL	Compromiso con la institución	17	Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	
			18	Conoce la misión y visión.	
			19	Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento	
			20	Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.	
			21	Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.	
			22	Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.	
	LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO:	Trabajar en grupos humanos de manera eficiente	23	Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	
			24	Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	
			25	Considera y apoya a los otro sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.	
			26	Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.	
			27	Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros.	
			28	Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	
			29	Demuestra respeto a sus supervisores.	
			30	Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo	
			31	Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos.	



ANEXO N° 04 INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

Estimado colega, el estudio de la investigación en relación con: La calidad de vida en el trabajo y Desempeño laboral en el proceso de la investigación como objetivo es acopiar pesquisas para identificar los conflictos que puedan existir y acciones de hallar alternativas de posibles soluciones. Es de naturaleza anónima.

Instrucciones: Marque solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante de acuerdo con su opinión.

Según la escala: Mucho [4]; Bastante [3]; Algo [2]; Nada [1]

	DIMENSIÓN 1: CARGA DE TRABAJO	1	2	3	4
1	Cantidad de trabajo que tengo				
2	Presión que recibo para mantener la cantidad de trabajo				
3	Presión recibida para mantener la calidad de mi trabajo				
4	Prisas y agobios por falta de tiempo para hacer mi trabajo				
5	Conflictos con otras personas de mi trabajo				
6	Falta de tiempo para mi vida personal				
7	Incomodidad física en el trabajo				
8	Carga de responsabilidad				
9	Interrupciones molestas				
10	Estrés (esfuerzo emocional)				
11	Mi trabajo tiene consecuencias negativas para mi salud				
	DIMENSIÓN 2: MOTIVACIÓN INTRÍNSECA				
12	Motivación (ganas de esforzarme)				
13	Posibilidad de ser creativo				
14	Ganas de ser creativo				
15	Desconectado al acabar la jornada laboral				
16	Capacitación necesaria para hacer mi trabajo				
17	Estoy capacitado para hacer mi trabajo actual				
18	Mi trabajo es importante para la vida de otras personas				
19	Lo que tengo que hacer queda claro				
20	Me siento orgulloso de mi trabajo				
21	Apoyo de los compañeros (Si tiene responsabilidad)				
	DIMENSIÓN 3: APOYO DIRECTIVO				
22	Satisfacción con el tipo de trabajo				
23	Satisfacción con el sueldo				
24	Posibilidad de promoción				
25	Reconocimiento de mi esfuerzo				
26	Apoyo de mis compañeros				
27	Apoyo de mi familia				
28	Apoyo de mis jefes				
29	Recibo información de los resultados de mi trabajo				
30	Posibilidad de expresar lo que pienso y necesito				
31	Mi empresa trata mejor la calidad de vida de mi puesto				
32	Tengo autonomía o libertad de decisión				
33	Variedad en mi trabajo				
34	Es posible que mis respuestas sean escuchadas y aplicadas				
35	Calidad de vida de mi trabajo				



ANEXO 04. INSTRUMENTOS CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

Estimado colega, el estudio de la investigación en relación con: La calidad de vida en el trabajo y Desempeño laboral en el proceso de la investigación como objetivo es acopiar pesquisas para identificar los conflictos que puedan existir y acciones de hallar alternativas de posibles soluciones. Es de naturaleza anónima.

Instrucciones: Marque solo una de las siguientes alternativas por cada interrogante de acuerdo con su opinión.

(1) Muy en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (3) Moderado. (4) De acuerdo. (5) Muy de acuerdo

DIMENSIÓN 1: CALIDAD DE TRABAJO:	ESCALA				
1. Va más allá de los requisitos exigidos para obtener un resultado mejor, evaluando periódicamente la exactitud con que realiza sus tareas.	1	2	3	4	5
2. Establece un orden eficiente en las diferentes actividades de trabajo y los recursos que se utilizan que haga posible alcanzar objetivos y grandes resultados.	1	2	3	4	5
3. Realiza un trabajo ordenado.	1	2	3	4	5
4. Realiza su trabajo en el tiempo establecido.	1	2	3	4	5
5. Realiza sus actividades sin errores	1	2	3	4	5
6. Cumple con los objetivos de trabajo, demostrando iniciativa en la realización de actividades.	1	2	3	4	5
7. Se anticipa a las necesidades o problemas futuros.	1	2	3	4	5
8. Tiene nuevas ideas y muestra originalidad a la hora de enfrentar o manejar situaciones de trabajo.	1	2	3	4	5
9. Se muestra atento al cambio, implementando nuevas estrategias a la hora de trabajar.	1	2	3	4	5
10. Demuestra interés por acceder a instancias de actualización de conocimientos.	1	2	3	4	5
11. Puede trabajar independientemente.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 2: RESPONSABILIDAD:					
12. Reacciona de manera eficiente y de forma calmada a dificultades o situaciones conflictivas dentro del trabajo.	1	2	3	4	5
13. Mantiene al supervisor directo informado del progreso en el trabajo y de los problemas que pueden aparecer.	1	2	3	4	5
14. Trasmite esta información oportunamente.	1	2	3	4	5
15. Demuestra autonomía y resuelve oportunamente imprevistos al interior del trabajo.	1	2	3	4	5
16. Es eficaz al afrontar situaciones y problemas frecuentes.	1	2	3	4	5
17. Asume con responsabilidad las consecuencias negativas de sus acciones, demostrando compromiso y deseos de mejorar.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 3: COMPROMISO INSTITUCIONAL:					
18. Conoce la misión y visión.	1	2	3	4	5
19. Colabora con actividades extraordinarias a su función en el establecimiento	1	2	3	4	5
20. Aporta ideas para mejorar procesos de trabajo dentro del establecimiento.	1	2	3	4	5
21. Colabora con la implementación y utilización de tecnologías para optimizar procesos de trabajo dentro del trabajo.	1	2	3	4	5
22. Asume con agrado y demuestra buena disposición en la realización del trabajo y tareas encomendadas por sus superiores.	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 4: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO:					
23. Promueve un clima laboral positiva, propiciando adecuadas relaciones interpersonales y trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
24. Resuelve de manera eficiente dificultades o situaciones conflictivas al interior del equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
25. Considera y apoya a los otro sin considerar raza, sexo, edad, religión, etc.	1	2	3	4	5
26. Informa y consulta oportunamente a los supervisores sobre algunos cambios que los afectan.	1	2	3	4	5
27. Responde de manera clara y oportuna dudas de sus compañeros.	1	2	3	4	5
28. Valora y respeta las ideas de todo el equipo de trabajo	1	2	3	4	5
29. Demuestra respeto a sus supervisores.	1	2	3	4	5
30. Demuestra respeto a sus compañeros de trabajo	1	2	3	4	5
31. Demuestra respeto a compañeros de trabajos nuevos.	1	2	3	4	5

ANEXO N° 05. INFORME DE OPINION DE JUICIO DE EXPERTOS**UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES****FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES****ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD Y FINANZAS****JUICIO DE EXPERTOS PARA VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE
INSTRUMENTOS**

Presentación: Buenas tardes distinguido profesional en Derecho, soy estudiante de la Universidad Peruana Los Andes, nos encontramos en el proceso de elaboración de nuestra tesis para optar el título profesional, por lo tanto, deseamos contar con su apoyo y solicitarle que manifieste su opinión de experto para la validación del cuestionario. Favor de rellenar sus datos profesionales.

Apellidos y nombres del validador : Héctor Epifanio Basilio Marcelo

Cargo e institución donde labora : Docente Asociado UNCP

Especialidad y Grado de Magister en: Grado de Doctor

Título de la Investigación: “CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA I.E.S.T.P. SAUSA – JAUJA - 2020”

Instrumento a validar: Cuestionario

Tesistas: Bach. RODRIGUEZ ERASMO, JULISA XENIA.

: Bach. VALERIO YANTAS, SILVIA

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos unas listas de afirmaciones (ítems) relacionadas a cada variable. Lo que se solicita, estimado experto, es marcar con una X, en el casillero respectivo, de acuerdo a su experiencia y visión profesional. Determinar si el instrumento de medición reúne los indicadores citados en la tabla, las respuestas son las siguientes:

Excelente (E), Muy Bueno, (MB), Bueno (B), Regular (R), o Deficiente (D).

Nº	INDICADOR	DEFINICION	E (2)	MB (1.5)	B (1)	R (0.5)	D (0)
1	Claridad y precisión	El instrumento está redactado en forma clara y precisa.	X				
2	Coherencia	El instrumento guarda relación con las variables dimensiones e indicadores.	X				
3	Validez	El Instrumento tiene adecuada validez de contenido y miden a la variable en su totalidad.	X				
4	Organización	La estructura del instrumento es adecuada. Comprende la presentación, datos demográficos e instrucciones.	X				
5	Confiabilidad	Se aplicó una prueba piloto que determine que el instrumento es confiable.	X				
6	Marco de referencia	Las dimensiones de las variables presentadas en el instrumento han sido redactadas según un marco teórico específico.	X				
7	Orden	El instrumento y reactivos han sido redactados utilizando la técnica de embudo que parte de lo general a lo específico.	X				
8	Imparcialidad	Los reactivos del cuestionario no son tendenciosos o denotan parcialidad.	X				
9	Extensión	El número de preguntas del instrumento no es excesivo.	X				
10	Inocuidad	El instrumento no constituye riesgo para el encuestado.	X				
PUNTAJE TOTAL			20				

INSTRUMENTO VALIDO Y CONFIABLE : De 18 a 20

INSTRUMENTO OBSERVADO : Menor o igual a 17

Observaciones:

PROMEDIO DE VALORACIÓN :

OPINIÓN DE APLICABILIDAD :

() El Instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado.

() El Instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Huancayo, 15 agosto de 2022


 Dr. Héctor Epifanio Basilio Marcelo
 Docente Asociado a T.C. FE-UNCP

ANEXO N° 06 CONSENTIMIENTO INFORMADO

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Autores:

Bach. RODRIGUEZ ERASMO, JULISA XENIA.

Bach. VALERIO YANTAS, SILVIA.

Institución: Universidad Peruana Los Andes

Introducción: Antes de participar en esta investigación, proporcionaremos a usted la información correspondiente al estudio que se realizará a los trabajadores del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Sausa - Jauja. Si luego de haber leído la información pertinente decide formar parte de esta investigación, deberá firmar este consentimiento en el lugar indicado.

PROCEDIMIENTO A SEGUIR: Se le efectuará una encuesta. Posteriormente se realizará una tabulación y análisis de los resultados obtenidos, con el fin de determinar cuál es la incidencia de la ejecución presupuestal y el gasto público, con el desempeño académico

CONFIDENCIALIDAD: Solo los investigadores y el personal de la entidad tendrán acceso a los datos.

PARTICIPACIÓN VOLUNTARIA: La participación en el estudio es libre y voluntaria. Usted puede negarse a participar o puede interrumpir su participación en cualquier momento durante el estudio.

CONSENTIMIENTO INFORMADO:

He leído y entendido este consentimiento informado, también he recibido las respuestas a todas mis preguntas, por lo que acepto voluntariamente participar en esta investigación.



Huancayo, 07 de julio del 2021.



RODRIGUEZ ERASMO, JULISA XENIA
DNI N° 71447502

VALERIO YANTAS, SILVIA
DNI N° 45073303

ANEXO N° 07

AUTORIZACIÓN DE PARTE DE LA INSTITUCIÓN PARA LA APLICACIÓN
DE LA ENCUESTA

**“Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y
hombres”**

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Sausa-Jauja, 20 de julio
de 2022.

OFICIO N° 0221- 2022-IESTP-S-DG

SEÑORITAS

Julisa Xenia Rodríguez

ErasmoSilvia Valerio

Yantas

HUANCAYO.-

**ASUNTO: Comunica autorización para la aplicación de
la Tesis mediante los instrumentos de
evaluación**

Atención: Expediente 687 -2022

Es grato dirigirme a Usted para saludarlo muy cordialmente a nombre del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “SAUSA” de la Provincia de Jauja, a la vez comunicar a ustedes que se autoriza a fin de aplicar la tesis con el trabajo de investigación: “Calidad de vida en el trabajo y el desempeño laboral en los trabajadores de IESTP “SAUSA” – JAUJA 2020”, mediante los instrumentos de evaluación.

Con la seguridad de su gentil atención al presente, sea propicia la ocasión para reiterarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



 Lic. Isabel Jesús Caso Villavicencio
 DIRECTORA GENERAL (e)
 I.E.S.T.P. "SAUSA"

ANEXO N° 08
FOTO DE LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO







