



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

**“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA  
PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DE  
EDUCACIÓN SUPERIOR, 2021”**

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Melania Huapaya Aulla

Asesor:

Dr. William Mario Aranda Arrese

Lima - Perú

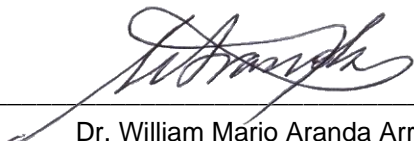
2022

## ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS

El asesor Dr. William Mario Aranda Arrese, identificado con DNI N° 08029000 Y código ORCID 0000-0003-4712-7546, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Negocios, Carrera profesional de ADMINISTRACIÓN, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de la estudiante:

- Melania Huapaya Aulla

Por cuanto, **CONSIDERA** que la tesis titulada: “CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 2021” para aspirar al título profesional de: Licenciada en Administración de Empresas por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuadas, por lo cual, **AUTORIZA** al o a los interesados para su presentación.



---

Dr. William Mario Aranda Arrese  
Asesor

## ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de la estudiante: Melania Huapaya Aulla para aspirar al título profesional con la tesis denominada: "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 2021"

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

**Aprobación por unanimidad**

**Aprobación por mayoría**

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado  
Presidente

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado

---

Ing./Lic./Dr./Mg. Nombre y Apellidos  
Jurado

## **DEDICATORIA**

Una dedicatoria muy especial a mi madre, una mujer como pocas: luchadora, ejemplar, amorosa que me enseñó hasta el final de su vida lo que es la resiliencia y no rendirse nunca por lograr nuestros sueños y metas que Dios te tenga en su santa gloria.

## AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento especial a mis maestros, asesores, compañeros que me acompañaron a lo largo de mi vida universitaria y a mi familia por su apoyo moral, quienes me motivaron a seguir con mis objetivos.

## Tabla de contenidos

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE TESIS .....	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS.....	3
DEDICATORIA .....	4
AGRADECIMIENTO.....	5
ÍNDICE DE TABLAS .....	7
ÍNDICE DE FIGURAS .....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....	10
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA .....	26
CAPÍTULO III. RESULTADOS .....	30
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	45
REFERENCIAS .....	50
ANEXOS .....	54

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Parámetros de coeficiente Alfa de Cronbach.....	29
Tabla 2. Análisis de confiabilidad según Alfa de Cronbach.....	30
Tabla 3. Distribución de encuestados según variable Calidad de vida del trabajo .....	31
Tabla 4. Distribución de encuestados según variable Productividad laboral.....	32
Tabla 5. Distribución de encuestados según dimensión Factores individuales .....	33
Tabla 6. Distribución de encuestados según dimensión Factores Ambiente de trabajo .....	34
Tabla 7. Distribución de encuestados según dimensión Factores de trabajo y organización.....	35
Tabla 8. Distribución de encuestados según dimensión Factores sociolaborales .....	36
Tabla 9. Distribución de encuestados según dimensión Eficacia .....	37
Tabla 10. Distribución de encuestados según dimensión Eficiencia .....	38
Tabla 11. Prueba de normalidad según prueba Shapiro Wilk.....	39
Tabla 12. Prueba de hipótesis general .....	40
Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 1 .....	41
Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 2 .....	42
Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 3 .....	43
Tabla 16. Prueba de hipótesis específica 4 .....	44
Tabla 17. Distribución de encuestados según pregunta 1 .....	60
Tabla 18. Distribución de encuestados según pregunta 2 .....	60
Tabla 19. Distribución de encuestados según pregunta 3 .....	61
Tabla 20. Distribución de encuestados según pregunta 4 .....	62
Tabla 21. Distribución de encuestados según pregunta 5 .....	62
Tabla 22. Distribución de encuestados según pregunta 6 .....	63
Tabla 23. Distribución de encuestados según pregunta 7 .....	63
Tabla 24. Distribución de encuestados según pregunta 8 .....	64
Tabla 25. Distribución de encuestados según pregunta 9 .....	64
Tabla 26. Distribución de encuestados según pregunta 10 .....	65
Tabla 27. Distribución de encuestados según pregunta 11 .....	65
Tabla 28. Distribución de encuestados según pregunta 12 .....	66
Tabla 29. Distribución de encuestados según pregunta 13 .....	66
Tabla 30. Distribución de encuestados según pregunta 14 .....	67
Tabla 31. Distribución de encuestados según pregunta 15 .....	67
Tabla 32. Distribución de encuestados según pregunta 16 .....	68
Tabla 33. Distribución de encuestados según pregunta 17 .....	68
Tabla 34. Distribución de encuestados según pregunta 18 .....	69
Tabla 35. Distribución de encuestados según pregunta 19 .....	69
Tabla 36. Distribución de encuestados según pregunta 20 .....	70
Tabla 37. Distribución de encuestados según pregunta 21 .....	70
Tabla 38. Distribución de encuestados según pregunta 22 .....	71
Tabla 39. Distribución de encuestados según pregunta 23 .....	71
Tabla 40. Distribución de encuestados según pregunta 24 .....	72
Tabla 41. Distribución de encuestados según pregunta 25 .....	73

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Lima Metropolitana: Evolución de la Población ocupada, según trimestres móviles. ....	11
Figura 2. Seguridad y Salud en el trabajo en el marco del Covid 19.....	12
Figura 3. Distribución de encuestados según variable Calidad de vida del trabajo .....	31
Figura 4. Distribución de encuestados según variable Productividad laboral .....	32
Figura 5. Distribución de encuestados según dimensión Factores individuales .....	33
Figura 6. Distribución de encuestados según dimensión Factores Ambiente de trabajo .....	34
Figura 7. Distribución de encuestados según dimensión Factores de trabajo y organización .....	35
Figura 8. Distribución de encuestados según dimensión Factores sociolaborales.....	36
Figura 9. Distribución de encuestados según dimensión Eficacia .....	37
Figura 10. Distribución de encuestados según dimensión Eficiencia.....	38
Figura 11. Distribución de encuestados según pregunta 1.....	60
Figura 12. Distribución de encuestados según pregunta 2.....	61
Figura 13. Distribución de encuestados según pregunta 3.....	61
Figura 14. Distribución de encuestados según pregunta 4.....	62
Figura 15. Distribución de encuestados según pregunta 5.....	62
Figura 16. Distribución de encuestados según pregunta 6.....	63
Figura 17. Distribución de encuestados según pregunta 7.....	63
Figura 18. Distribución de encuestados según pregunta 8.....	64
Figura 19. Distribución de encuestados según pregunta 9.....	64
Figura 20. Distribución de encuestados según pregunta 10.....	65
Figura 21. Distribución de encuestados según pregunta 11.....	65
Figura 22. Distribución de encuestados según pregunta 12.....	66
Figura 23. Distribución de encuestados según pregunta 13.....	66
Figura 24. Distribución de encuestados según pregunta 14.....	67
Figura 25. Distribución de encuestados según pregunta 15.....	67
Figura 26. Distribución de encuestados según pregunta 16.....	68
Figura 27. Distribución de encuestados según pregunta 17.....	68
Figura 28. Distribución de encuestados según pregunta 18.....	69
Figura 29. Distribución de encuestados según pregunta 19.....	69
Figura 30. Distribución de encuestados según pregunta 20.....	70
Figura 31. Distribución de encuestados según pregunta 21.....	70
Figura 32. Distribución de encuestados según pregunta 22.....	71
Figura 33. Distribución de encuestados según pregunta 23.....	71
Figura 34. Distribución de encuestados según pregunta 24.....	72
Figura 35. Distribución de encuestados según pregunta 25.....	73



## RESUMEN

La presente tesis presenta como objetivo de investigación determinar de qué manera se relaciona la calidad de vida y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021; para ello, se consideró una metodología de enfoque cuantitativo, alcance correlacional, diseño no experimental de corte transversal, utilizando como técnica a la encuesta y como instrumento a un cuestionario, el cual fue diseñado a partir de las variables, dimensiones, subdimensiones e indicadores, plasmadas en la matriz de operacionalización. Asimismo, la población estuvo compuesta por 30 colaboradores de la institución analizada y la muestra fue determinada a través de un muestreo censal. En relación con el análisis de datos, se realizó a través de una recodificación de resultados, debido a que cada respuesta del cuestionario obtuvo un puntaje, a partir de una escala de Likert. Posterior a ello, se realizó un análisis para evaluar el nivel de confianza del instrumento utilizado, mediante el valor Alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0.950. Luego, se realizó un análisis descriptivo, en donde se representaron los resultados mediante tablas y figuras, indicando el nivel en donde se encuentran las variables y dimensiones, así como también los resultados por cada pregunta. Finalmente, en la etapa inferencial, apoyándose en la prueba Rho de Spearman, se pudo concluir que existe una relación significativa entre la calidad de vida laboral y la productividad, alcanzando un coeficiente de correlación igual a 0.406.

**Palabras clave:** Calidad de vida laboral, Productividad Laboral, Eficiencia.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

A partir de lo señalado por Cruz (2018), los estudios previos relacionados con la Calidad de vida laboral (CVL) yacen desde principios del siglo pasado, instancia en donde existía una prevalencia de contextos económicos capitalistas industrializadas. De tal forma, la CVL no representaba un elemento relevante en términos de gestión, al menos no relacionados con temas de productividad, eficiencia u optimización de recursos.

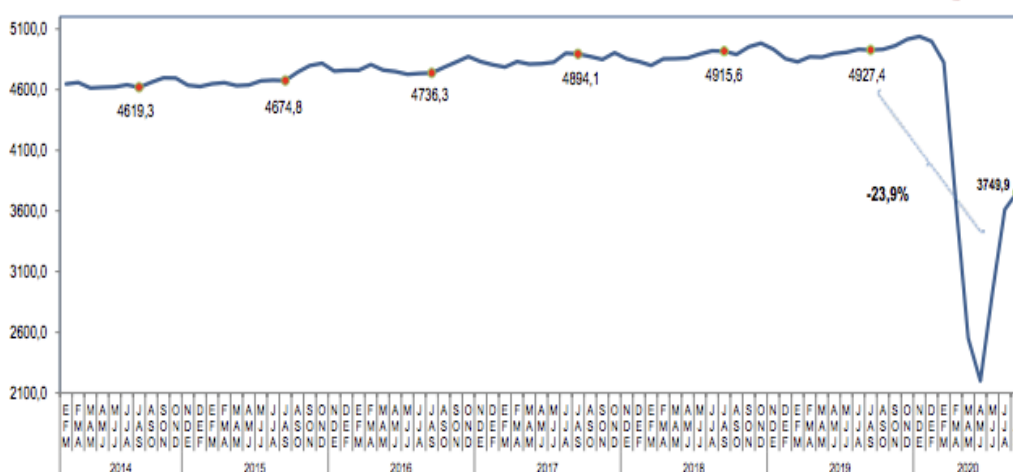
Asimismo, Estrada, González & Núñez (2016) detallan que la CVL representa una consecuencia de las diversas condiciones en el trabajo, considerándose como una filosofía de manejo y gestión que permite velar por la integridad de los colaboradores a través de cambios culturales y otorgando oportunidades de ascenso o promoción, desarrollo personal y profesional; además de derribar aristas disfuncionales relacionadas con la jerarquía dentro de las organizaciones.

Ahora bien, abordando el plano mundial en relación a la CVL, a partir de un informe desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Fundación Europea (Eurofound), en el cual se detalló un análisis comparativo de los diversos escenarios de CVL en distintas naciones, considerándose alrededor de 1,200 millones de trabajadores alrededor del mundo. Es así que, fue posible concluir que existen marcadas diferencias en el tiempo de la jornada laboral, permisos, exposición a riesgos físicos y mentales, diferencias en la remuneración de acuerdo con el género, inseguridad, entre otros puntos (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019).

Actualmente, el mundo atraviesa una situación atípica generada por el escenario pandémico por el Covid 19, por lo que resulta relevante abordar aristas vinculadas con la prevención y cumplimiento de condiciones de trabajo adecuadas, de tal forma los

colaboradores cumplan con sus tareas y funciones sin exponer su salud e integridad. De tal forma, según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2020), los países han adoptado medidas para la prevención y mitigar el contagio de dicho virus en los centros laborales, considerando la participación y diálogo entre las diversas organizaciones empleadoras y los propios empleados.

Es importante mencionar que, en el plano nacional, se ha presentado una crisis sin precedentes en términos no solo de salud, sino también en el plano económico, generando así niveles de desempleo alarmantes, a la vez de una inestabilidad en el trabajo preocupante, afectando así la CVL de los peruanos.



*Figura 1.* Lima Metropolitana: Evolución de la Población ocupada, según trimestres móviles.

*Fuente:* INEI (2020)

Siguiendo dicha línea, el trabajo ha sufrido importantes cambios, entre los cuales destaca la adecuación al trabajo remoto de manera totalitaria, por lo que entidades como la Sociedad Peruana de Ergonomía (2020), determinó una guía para el desarrollo de dicha modalidad, en donde se evidencian diversas recomendaciones a considerar para el éxito en el trabajo, como por ejemplo: contar con equipo mobiliario adecuado para una postura

efectiva, no exceder las 5 horas de trabajo efectivo a través de dispositivos electrónicos, adecuada iluminación, ventilación y temperatura; fijación de horarios de descanso, entre otros elementos.

Además, el Ministerio de Salud (MINSA) anunció su nueva normativa relacionada con los nuevos lineamientos que rigen los centros laborales para la protección de los colaboradores a través de la Resolución Ministerial N.º 448-2020-MINSA; la cual consistió en establecer elementos de vigilancia, prevención y control frente al Covid 19 (Diario Gestión, 2020).



Figura 2. Seguridad y Salud en el trabajo en el marco del Covid 19

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2020)

Finalmente, la presente investigación se centra en el análisis de una Institución de Educación Superior, la cual evidentemente ha resultado golpeada por la propia coyuntura generada por el Covid 19, viéndose obligada de prescindir del servicio de cierta cantidad de personal. Es importante mencionar que, el estudio se centró específicamente en el área de cobranzas, la cual está compuesta por 30 colaboradores; es así que, el estudio se enfocó en

identificar una posible relación existente entre la Calidad de Vida Laboral y la Productividad Laboral en los colaboradores de una Institución de Educación Superior, en el año 2021.

## **Antecedentes**

### ***Internacionales***

Torner (2021) realizó una investigación que tuvo como finalidad explorar la afinidad entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño organizacional, específicamente en un contexto pandémico como el actual, considerando como unidad de análisis una organización del rubro eléctrico en Colombia, presentando una metodología de diseño no experimental, transversal, correlacional y cuantitativo. De tal forma, fue posible para el autor evidenciar que, a pesar de encontrarse en un escenario negativo por la pandemia, la organización supo involucrar a los trabajadores a través de una mayor autogestión en favor de una mejor adaptación a las nuevas condiciones laborales, en donde prima el trabajo remoto. En el plano estadístico, se obtuvo un valor R de Pearson igual a 0.913, lo que denota una correlación muy fuerte entre las variables. Finalmente, el autor refiere a que este estudio abre paso para nuevas investigaciones que deseen profundizar de qué forma la motivación bajo un contexto de pandemia es impactada en términos de productividad y compromiso.

De acuerdo con Villar (2015), el cual desarrolló una investigación para optar por el grado de doctor en la Universidad de Sevilla, tuvo como objetivo analizar el impacto de las condiciones de trabajo sobre la calidad de vida en el trabajo, profundizando en temas como la resiliencia, autoeficacia, síndrome de Burnout y Engagement, considerando como población al personal sanitario de un hospital de Sevilla; hallando la muestra a través de un muestreo aleatorio simple, dando como resultado un total de 374 personas. El autor concluye que solo la antigüedad dentro de un puesto de trabajo posee una correlación negativa con el Engagement, por lo que a medida que el tiempo transcurre, la sensación de compromiso y

entusiasmo presente en los colaboradores va disminuyendo; además de no presentarse diferencias significativas a partir del sexo de los que componen la muestra.

Chávez, Grijalba, Bárcenas, Matabanchoy y Zambrano (2017) desarrollaron una investigación cuyo objetivo consistió en conocer las diferentes características de la Calidad de vida en el trabajo, considerando una muestra de 94 personas que laboran en el área de control en la empresa Sorpresa de Pasto en Colombia. Asimismo, se consideró una metodología de alcance descriptivo y enfoque cuantitativo, además de contar con un cuestionario representado en una escala ordinal (Likert), desarrollado a partir de las siguientes dimensiones: Bienestar laboral, salud laboral y percepción del trabajo. Los autores detallaron que se observó una actitud positiva de la muestra considerada respecto a las dimensiones mencionadas; no obstante, se observó resultados a considerar relacionados con la morbilidad y ergonomía en el trabajo.

Rebolledo (2015) en su estudio desarrollado en la Universidad del Bío-Bío en Chile, planteó como objetivo identificar la relación entre la Calidad de vida frente al nivel de satisfacción en el trabajo en los trabajadores de negocios comerciales en la ciudad de Chillán, utilizando una metodología de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y alcance correlacional. Además, se utilizó como instrumento para la recolección de datos a la escala WHOQOL-BREF, desarrollado por la OMS para determinar el nivel de Calidad de vida en el trabajo desde diversas perspectivas (psicológica, física, ambiental y social). Finalmente, el autor concluyó que existe una relación significativa entre ambas variables mediante la prueba R de Pearson, alcanzando un coeficiente correlación igual a 0.21, haciendo referencia a un nivel débil de relación.

## Nacionales

Rubio (2019) realizó una investigación desarrollada en la Universidad César Vallejo, con la finalidad de especificar una relación entre dichos elementos, considerando un diseño no experimental, corte transversal y alcance correlacional. Es así que, para la recolección de datos, se aplicó el cuestionario CVT-GOHISALO, el cual consta de 74 preguntas correspondientes a las siguientes dimensiones: soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración en el puesto, satisfacción, bienestar logrado, desarrollo personal y administración del tiempo libre; siendo aplicado a 74 docentes. En adición a ello, para la variable Productividad, se consideró como dimensiones a la efectividad, eficacia y eficiencia; en donde el instrumento estuvo compuesto por 25 ítems. Finalmente, el investigador concluyó que ambos fenómenos de estudio se relacionaron de forma significativa a través de la prueba Rho de Spearman.

Hurtado (2017) realizó un estudio en la Universidad César Vallejo cuyo objetivo consistió en determinar la relación entre la calidad de vida en el trabajo y el desempeño profesional en áreas críticas del Hospital Sergio Bernales ubicado en Lima. La metodología de la investigación fue de naturaleza básica, alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental y enfoque cuantitativo; a la vez de contar con una muestra de 90 enfermeros de dicha institución. A su vez, se utilizó como instrumento a la escala CVL\_HP para la variable Calidad de vida laboral; mientras que para la variable desempeño laboral se utilizó una ficha de evaluación validado en el Hospital San José del Callao. Siguiendo con lo mencionado, el procesamiento de datos estadísticos se dio al utilizar la prueba de correlación Rho de Spearman considerando un nivel sig. de 0.05. Finalmente, el autor concluyó que existe una relación positiva significativa entre la Calidad de vida laboral y el desempeño

profesional, siendo la dimensión condiciones y medioambiente de trabajo, la que presentó una vinculación más fuerte frente a la variable dependiente.

Úrias (2017) en su tesis desarrollada en la Universidad César Valleja, consideró como objetivo general determinar la relación entre la Calidad de Vida en el trabajo y la productividad en la empresa Grúas & Negociaciones del Sur SCRL; recurriendo al método hipotético deductivo y un diseño no experimental de corte transversal. El estudio, al ser cuantitativo, consideró como muestra a 38 personas, de tal forma sea posible recabar datos utilizando como técnica a la encuesta y como instrumento al cuestionario, el cual fue puesto bajo un proceso de validación de experto. El autor, al desarrollar una etapa inferencial, a través de la prueba Rho de Spearman determinó que ambas variables de investigación se relacionaron de forma moderada, al alcanzar un coeficiente Rho igual a 0.542, además de alcanzar un valor sig. inferior al margen de error contemplado para ciencias sociales.

Alkon (2018) en su investigación para optar el grado maestro en la Universidad Cayetano Heredia, consideró como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida en los trabajadores de una institución escolar, en donde dicho estudio apuntó a considerarse como una fuente de crecimiento social y económico en favor de la mejora de los propios colaboradores. La metodología empleada fue de alcance descriptivo-correlacional, diseño no experimental y corte transversal; considerando una población de 326 colaboradores, en donde a través de un muestreo probabilístico aleatorio simple, la muestra considerada fue de 177 elementos. Es así que, dentro de los resultados más relevantes se destaca que los factores de riesgo con mayor relevancia apuntaron a la presencia de posturas incómodas, ruido y exposición solar; evidenciando así que las condiciones ergonómicas son las que conllevan un riesgo mayor para su integridad y salud.



Cruz (2018) desarrolló un estudio para la obtención del grado de licenciado en Administración en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, considerando como objetivo determinar la influencia de la calidad de vida en el trabajo sobre el estrés en los trabajadores de la Municipalidad de Huaura, en el año 2017. La metodología empleada por el investigador fue de naturaleza aplicada, diseño no experimental transaccional, alcance correlacional y enfoque cuantitativo; contemplando como muestra a 141 colaboradores y, a través de la prueba Rho de Spearman, fue posible evidenciar una correlación significativa positiva entre ambos elementos. El autor obtuvo un coeficiente de correlación igual a 0.802, lo que refiere a un nivel de relación entre elementos de gran magnitud.

Reaño (2019) en su estudio para optar por el grado de maestro en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa, consideró como objetivo principal determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; apoyándose en una metodología de tipo no experimental, transversal, correlacional y cuantitativa, a la vez de utilizar como instrumento al cuestionario. Para evidenciar la relación entre ambos elementos se empleó la prueba no paramétrica R de Pearson, alcanzado un valor R igual a 0.465, evidenciando una correlación positiva moderada entre las condiciones laborales y la satisfacción del personal analizado.

## **Bases teóricas**

### **Calidad de vida laboral**

A partir de lo señalado por Castro, Cruz, Hernández & Vargas (2018), las conceptualizaciones vinculadas con el fenómeno Calidad de vida Laboral yacen desde 3 aristas diferentes. La primera de ellas refiere a los conceptos clásicos que consideran como foco al propio colaborador, teniendo como base la valoración del mismo en relación al contexto laboral en donde se desarrolla, destacándose puntos como la satisfacción en el

trabajo, experiencias, motivación y proceso de humanización. Como segunda arista, esta se relaciona con una serie de factores afines a los procesos y cambios en la dinámica y desarrollo de la propia empresa, profundizando en puntos como la resolución de problemas, toma de decisiones, medidas para elevar los índices de productividad, relaciones interpersonales, entre otros. Finalmente, siendo la arista con mayor vigencia, esta apunta a la satisfacción que el empleo genera sobre el colaborador, además de contar con nuevos mecanismos para la gestión del capital humano, brindando un rol relevante dentro de las organizaciones.

Es preciso mencionar que, el concepto de calidad de vida en el trabajo no se limita simplemente a las buenas o malas condiciones de trabajo en términos físicos, sino resulta muchas más complejo que ello (Alles, 2008); por lo que, entre otros puntos que guardan relación con dicho nivel de CVL, se destaca la propia solidez de la organización, la calidad de la comunicación, posibilidad de promoción, sistemas adecuados, cooperación, entre otros puntos.

La Calidad de vida en el trabajo es considerada como el nivel en el que la fuerza laboral de una organización logra satisfacer sus necesidades personales y profesionales durante el desarrollo de sus actividades dentro de una empresa; en donde está implicada una constelación de elementos como la satisfacción, futuro en la organización, reconocimiento, salario, prestaciones, relaciones humanas, clima laboral, condiciones físicas, libertad, autonomía y participación (Chiavenato, 2007).

Patlán (2016) clasifica a la CVL a través de factores individuales, de ambiente de trabajo, organizaciones y sociolaborales.

## Los Factores individuales

Estos factores apuntan a darle relevancia a elementos como los intereses personales, equilibrio familiar y compromisos sociales; debido a que resultar ser eficiente no es suficiente si ello conlleva tomar medidas que vayan en contra de la integridad de los propios colaboradores (Chiavenato, 2007).

**Equilibrio trabajo – familia:** este punto se relaciona con el papel desempeñado en el entorno laboral, junto con las presiones y demandas que ello conlleva, lo que podría resultar compatible con las demandas de índole personal o familiar, permitiendo así la existencia de un equilibrio entre el colaborador y su entorno familiar (Patlán, 2016).

**Satisfacción en el trabajo:** este elemento apunta a un estado emocional de características positivas, las cuales se generan a partir de percepciones favorables respecto al puesto de trabajo que ocupa un colaborador y las tareas que se les asigna (Patlán, 2016).

**Desarrollo laboral y profesional:** este elemento refiere a la presencia de diversas oportunidades brindadas por la empresa, de tal forma sea posible desarrollar y potenciar sus habilidades y competencias dentro del trabajo, permitiendo también la ampliación de sus conocimientos en favor al incremento de su desempeño (Patlán, 2016).

**Motivación en el trabajo:** la motivación refiere a un cúmulo de deseos, expectativas e impulsos que poseen los trabajadores frente a una organización; teniendo en cuenta sus propias necesidades personales y profesionales (Patlán, 2016).

**Bienestar en el trabajo:** este elemento hace referencia al estado en el que un trabajador posee frente a su contexto laboral, vinculando el nivel de placer que esto le genera a partir de sus expectativas (Patlán, 2016).

## Los factores del trabajo y organización

Una organización tiene la responsabilidad de administrar y desarrollar procesos adecuados para la toma de decisiones, apuntando a optimizar la calidad de las relaciones entre los sistemas sociales y técnicas, en medida que estos laboren estando orientados a cumplir las metas y objetivos organizacionales (Chiavenato, 2007).

**Contenido y significado del trabajo:** refiere a la percepción con la cuenta el colaborador al desarrollar funciones que consideren interesantes y con significado, además de contar con posibilidades de poseer cierto grado de injerencia sobre la toma de decisiones (Patlán, 2016).

**Retribución económica adecuada:** este elemento apunta a la percepción sobre lo que se recibe como retribución económica, la cual debe encontrarse acorde a sus conocimientos, habilidades y destrezas, así como también por su contribución para la organización (Patlán, 2016).

**Autonomía y control en el trabajo:** estos elementos refieren al grado de libertad, independencia y autonomía que posee un trabajador al desempeñar sus funciones, facilitándole tomar decisiones vinculadas al contenido de sus actividades (Patlán, 2016).

**Estabilidad laboral:** la estabilidad es un elemento que se asocia con los niveles de certidumbre que maneja un colaborador respecto a la conservación y permanencia en su puesto de trabajo de acuerdo con lo estipulado en su contrato laboral (Patlán, 2016).

**Participación en la toma de decisiones:** refiere a la oportunidad que posee un colaborador para ser partícipe de forma activa en la toma de decisiones de una organización (Patlán, 2016).

## Los factores del ambiente sociolaboral

Estos factores refieren a un sistema social o humano, el cual se encuentra vinculado a la cultura organizacional que maneja una empresa, en donde se destacan puntos como los valores, normas y satisfacción de las necesidades personales de los trabajadores dentro de un sistema social, considerando puntos como el nivel de motivación y sus actitudes individuales (Chiavenato, 2007).

**Relaciones interpersonales:** este tipo de relaciones en el trabajo refiere a la posibilidad con la que cuenta un trabajador para comunicarse libre y abiertamente con sus superiores, compañeros y personas relacionadas con la organización (Patlán, 2016).

**Retroalimentación:** refiere a la información con la que cada colaborador cuenta en relación a su desempeño en el trabajo, ya sea por parte de sus jefes o de sus compañeros (Patlán, 2016).

**Apoyo organizacional:** este tipo de respaldo refiere a una percepción del trabajador al sentirse apoyado por la empresa a la que pertenece (Patlán, 2016).

**Reconocimiento:** finalmente, este elemento consiste en las acciones desarrolladas por los jefes u organización como tal, en favor de distinguir, felicitar y agradecer el desempeño de un colaborador (Patlán, 2016).

## Productividad Laboral

De acuerdo con Baca (2014), la productividad consiste en una relación no monetaria entre los resultados productivos y los insumos utilizados dentro de un rango de tiempo determinado; en donde la medición se realiza de manera inmediata y directa, considerando, en ocasiones, mediciones por turnos y el número de horas-hombre empleadas.

Lecovich (2009) detalla que las organizaciones que alcancen grados de productividad superiores al promedio que maneja una determinada industria, se generan mayores márgenes en términos de utilidad. Por el contrario, las empresas que presenten niveles o tasas de crecimiento productivos inferiores al promedio en la industria en la que se desarrollan, están expuestas a posibles riesgos vinculados con la competitividad y la vigencia dentro de dicho mercado. Es importante mencionar que la productividad y la calidad son elementos que guardan una afinidad importante, viéndose reflejado tanto en costos, como en el propio servicio, de tal forma pueda traducirse en una ventaja competitiva. De tal forma, en contraposición al mito que refiere a que un aumento de la calidad supone un impacto negativo en la productividad; esto mejorará en gran proporción al mejorar y asegurar los niveles de calidad de procesos o productos terminados.

La productividad es un elemento esencial para incrementar un sistema monetario. Generalmente los ingresos de una economía dependen de forma directa con la desaceleración del incremento de los índices de productividad, lo que se traduce en un menor nivel de bienestar de las economías más desarrolladas (OCDE, 2014).

En términos generales, el fomento de la productividad resulta importante, debido a que las economías que contienen los mayores niveles de productividad tienden a contar con los mayores ingresos per cápita, así como también mejores tasas para el retorno de las inversiones (Porter & Schwab, 2008).

De acuerdo con Dounce (2007) detalla que los factores que tienen implicancia sobre la productividad son:

- Capital físico: Infraestructuras y cantidad de equipos utilizados para producir bienes y/o servicios.

- Capital Humano: Aptitudes, destrezas y conocimientos que adquieren los trabajadores por medio de la educación y la experiencia laboral.
- Recursos Naturales: Factores externos, no controlables que interviene en la producción de bienes y/o servicios y son originados por la naturaleza.
- Conocimientos tecnológicos: Conocimientos, filosofías, métodos de trabajo para producir mejores bienes y/o servicios.

Asimismo, González (2009) sostiene que, al profundizar respecto a la productividad, resulta necesario abordar términos como la eficiencia y eficacia, considerándose elementos importantes para su propia medición.

***Eficiencia:***

Este elemento refiere a la capacidad de poder alcanzar un objetivo empleando los mejores canales o medios posibles, siendo preferible que pueda ser aplicado a personas y procesos. Asimismo, dicho punto es catalogado como la relación entre los insumos y los productos, la cual se presenta durante ciertos procesos que conlleva la transformación de insumo a producto terminado.

***Eficacia:***

Este elemento consiste en la capacidad de lograr objetivos esperados sin contar con ciertas prohibiciones relacionadas con el uso de recursos empleados. De tal forma, este elemento puede ser explicado como la relación entre el producto y los resultados, en donde la calidad del producto es un punto muy importante a considerar, aminorando reprocesos, retrabajo y mermas.

## **1.2. Formulación del problema**

- ¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar de qué manera se relaciona la calidad de vida y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Establecer la relación que existe entre los factores individuales y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.
- Establecer la relación que existe entre los factores de ambiente de trabajo y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.
- Determinar la relación que existe entre los factores de trabajo y organización y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.
- Determinar la relación que existe entre los factores del entorno sociolaboral y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.

## **1.4. Hipótesis**

### **1.4.1. Hipótesis general**

- La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.

### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- Los factores individuales se relacionan significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.



- Los factores de ambiente de trabajo se relacionan significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.
- Los factores de trabajo y organización se relacionan la productividad labor en una institución de educación superior, 2021.
- Los factores del entorno sociolaboral se relacionan significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.

## CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

### 2.1. Tipo de investigación

La presente tesis consideró un diseño no experimental, debido a que durante el desarrollo de la investigación no se pretendió alterar o manipular las variables de forma deliberada, sino solo fueron observadas en su contexto natural sin ningún tipo de injerencia sobre ellas. A su vez, el corte de investigación fue de tipo transversal, ya que el recojo de datos se efectuó en un único momento (Hernández y Mendoza, 2018).

El enfoque de estudio fue de tipo cuantitativo, ya que, para alcanzar los objetivos planteados, la investigación utilizó un análisis numérico a través de estadística descriptiva e inferencial. Este tipo de enfoque tiene una naturaleza secuencial, en donde se determinan procesos definidos y ordenados, con el propósito de aceptar o rechazar hipótesis de investigación (Hernández & Mendoza, 2018).

Además, en relación al nivel o alcance del estudio, este fue de tipo correlacional, ya que la investigación consideró como finalidad identificar una relación entre dos variables de investigación. De acuerdo con Hernández & Mendoza (2018) detallan que este tipo de alcance apunta a evidenciar una relación, mas no explicar una causalidad.

Martínez, Tuya, Martínez, Pérez & Cánovas (2009) detallan los siguientes intervalos para la interpretación de los distintos niveles de correlación entre variables:

- 0 – 0,25: Escasa o nula
- 0,26-0,50: Débil
- 0,51- 0,75: Entre moderada y fuerte
- 0,76- 1,00: Entre fuerte y perfecta

## **2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)**

De acuerdo con Hernández y Mendoza (2018) la “población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.195).

La población estuvo comprendida por 30 colaboradores del área de cobranzas de una Institución de Educación Superior.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Batista (2014), la muestra es un “subgrupo del universo o población del cual se recolectan los datos y que debe ser representativo de esta” (p.173).

Con todo lo anteriormente expuesto, se optó por utilizar un muestreo de tipo censal, ya que el número reducido de la población, siendo posible la aplicación del instrumento seleccionado a la totalidad de colaboradores. Con lo anterior señalado, la muestra estuvo compuesta de 30 elementos.

## **2.3. Ubicación geográfica**

En relación a la ubicación geográfica de la institución que se analizó en el presente estudio, esta fue en el distrito de Surco, ubicado en Lima, Perú.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

De acuerdo con el enfoque del estudio, el cual fue de tipo cuantitativo, existen técnicas que se ajustan a dicha naturaleza, por lo que se seleccionó como técnica para el recojo y extracción de datos a la encuesta, la cual a partir de lo mencionado por Carrasco (2005), la encuesta es la técnica de carácter social más empleada a partir de su versatilidad, sencillez y objetividad.

Asimismo, en relación al instrumento, este fue el cuestionario, catalogado como el instrumento más empleado en estudios sociales. De acuerdo con Hernández et Al. (2014),

este instrumento se encuentra compuesto por un grupo de preguntas o enunciados vinculados con las variables, siendo coherente con el planteamiento del problema. Es así que, el cuestionario se codificó mediante una Escala de Likert, en donde las preguntas estuvieron formuladas con un lenguaje acorde a las características de la muestra.

## **2.5. Procedimiento**

Se consideró como problema de investigación qué relación existe entre la calidad de vida laboral y la productividad laboral en una Institución de Educación Superior. Posteriormente, luego se profundizó acerca de cuáles son las principales características y componentes de cada una de las variables, considerando el plano internacional, nacional y local, a la vez de indagar sobre las teorías correspondientes de las variables.

A partir de lo mencionado por Hernández et Al. (2014), se establecen fases para la construcción de un instrumento, los cuales fueron adoptadas en la presente investigación. En primer lugar, se realizó un análisis de las variables de investigación de acuerdo con su naturaleza, para luego realizar una revisión de la literatura disponible que permita ubicar los componentes de dichos fenómenos de estudio, de tal forma sea factible operacionalizarlos mediante dimensiones e indicadores. Además, se desarrolló un instrumento desde cero de acuerdo con la operacionalización hallada, el cual fue puesto a valoración a través de una prueba de juicio de expertos, y finalmente, se solicitó la autorización por parte de la organización en cuestión para que este sea aplicado a sus trabajadores.

El cuestionario estuvo compuesto por 25 ítems; siendo 16 para la variable Calidad de vida laboral y 9 para la variable Productividad, los cuales fueron redactados considerando como escala a la de Likert, teniendo como posibles respuestas a las siguientes opciones: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

A su vez, se procedió a hallar el nivel de confiabilidad del instrumento al obtener el indicador estadístico Alfa de Cronbach. A partir de lo mencionado por Frías (2020), este coeficiente presenta los siguientes parámetros o intervalos que permiten determinar el nivel de confiabilidad de un instrumento:

Tabla 1. *Parámetros de coeficiente Alfa de Cronbach*

	>.9 a .95 es excelente
	>.8 es bueno
Coefficiente Alfa de Cronbach	>.7 es aceptable
	>.6 es cuestionable
	>.5 es pobre
	<.5 es inaceptable

*Fuente:* Frías (2020).

Finalmente, el instrumento fue aplicado a los colaboradores de la empresa analizada a través de Google Forms, realizando una recodificación a través de la ecuación de baremos, de tal forma sea posible conocer en qué nivel se encuentran cada una de ellas.

## 2.6.Aspectos éticos

En primera instancia, es importante mencionar que el estudio fue desarrollado bajo los parámetros establecidos por la normativa APA 7ma Edición, respetando así la autoría y autenticidad de las fuentes bibliográficas consultadas. Adicional a ello, la investigación presenta resultados fidedignos los cuales fueron recogidos mediante un cuestionario validado por expertos. Es preciso detallar que, al aplicar dicho cuestionario, se respetó el anonimato de los participantes. Finalmente, la investigación fue revisada a través de un software anti plagio, el cual garantizó la legitimidad de lo redactado, sin incurrir en plagio.

## CAPÍTULO III. RESULTADOS

### Análisis de confiabilidad

Tabla 2. *Análisis de confiabilidad según Alfa de Cronbach*

<b>Resumen de procesamiento de casos</b>			
		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

<b>Estadísticas de fiabilidad</b>	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	25

Interpretación:

De acuerdo con los resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa analizada, fue posible determinar que dicho instrumento se encuentra en un nivel muy confiable, al obtener un coeficiente Alfa de Cronbach igual a 0.950.

## Análisis descriptivo

Tabla 3. Distribución de encuestados según variable Calidad de vida del trabajo

CALIDAD_VIDA_TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	4	13,3	13,3	13,3
	REGULAR	16	53,3	53,3	66,7
	BUENA	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

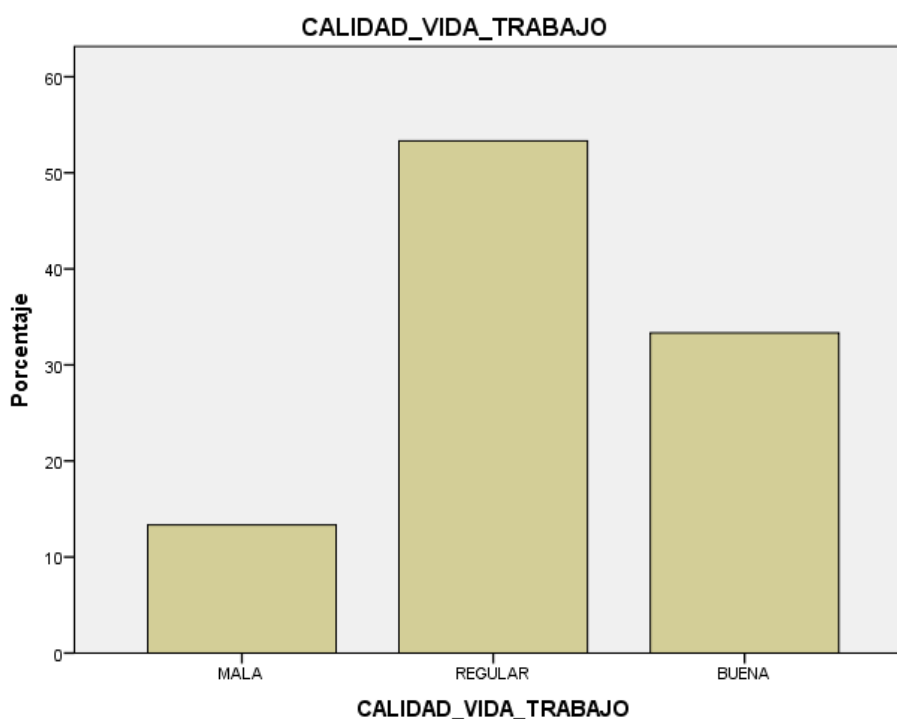


Figura 3. Distribución de encuestados según variable Calidad de vida del trabajo

### Interpretación:

De acuerdo con los resultados que anteceden, fue posible determinar que el 53.3% de los colaboradores encuestados calificaron al nivel de calidad de vida en su trabajo como regular, al ser consultados por elementos como los factores individuales, factores de ambiente de trabajo, factores de organización y factores de entorno sociolaboral. Asimismo, el 33.3% detalló que dicho elemento se encontró en un nivel adecuado; mientras que solo el 13.3% indicó que se encuentra en una escala de nivel bajo o malo.

Tabla 4. Distribución de encuestados según variable Productividad laboral

PRODUCTIVIDAD_LABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	3,3	3,3	3,3
	MEDIO	16	53,3	53,3	56,7
	ALTO	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

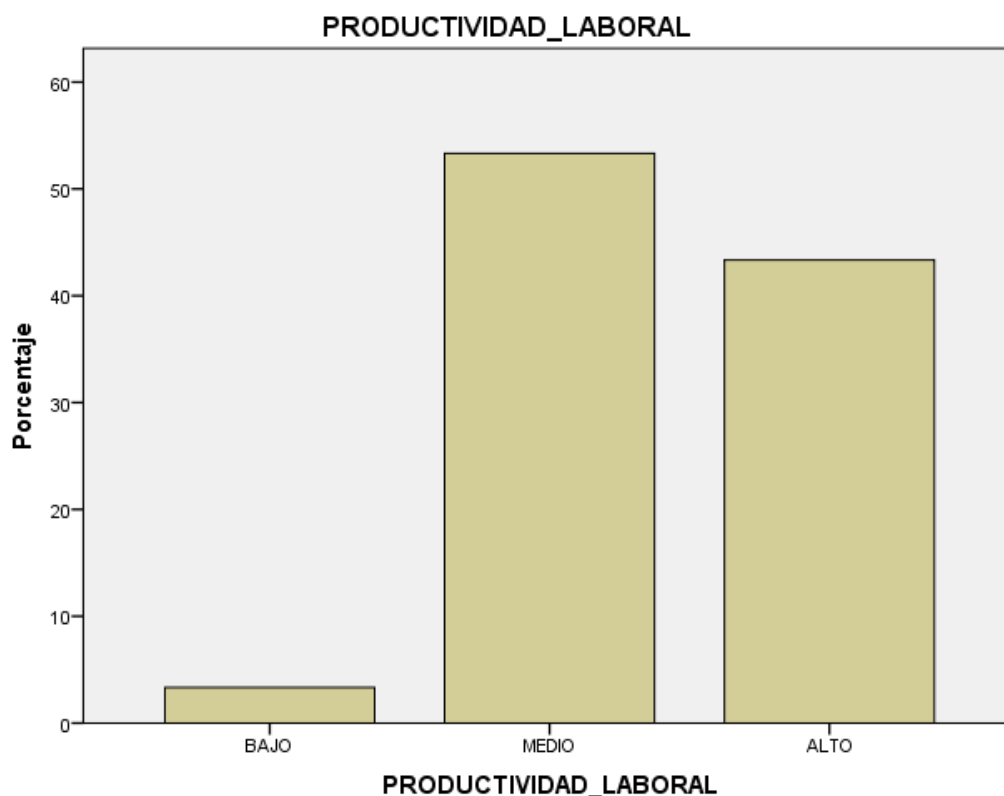


Figura 4. Distribución de encuestados según variable Productividad laboral

#### Interpretación:

En relación a los resultados de la variable dependiente, los colaboradores detallaron que su nivel de productividad laboral se encuentra en un nivel medio en mayor proporción, representado por el 53.3% de la muestra evaluando elementos como la eficacia y eficiencia. Asimismo, el 43.3% de los colaboradores de la institución de educación superior detallaron que su nivel de productividad es de nivel alto; mientras que solo el 3.3% la calificó como baja.



Tabla 5. Distribución de encuestados según dimensión Factores individuales

FACTORES_INDIVIDUALES					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	3	10,0	10,0	10,0
	REGULAR	14	46,7	46,7	56,7
	BUENA	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

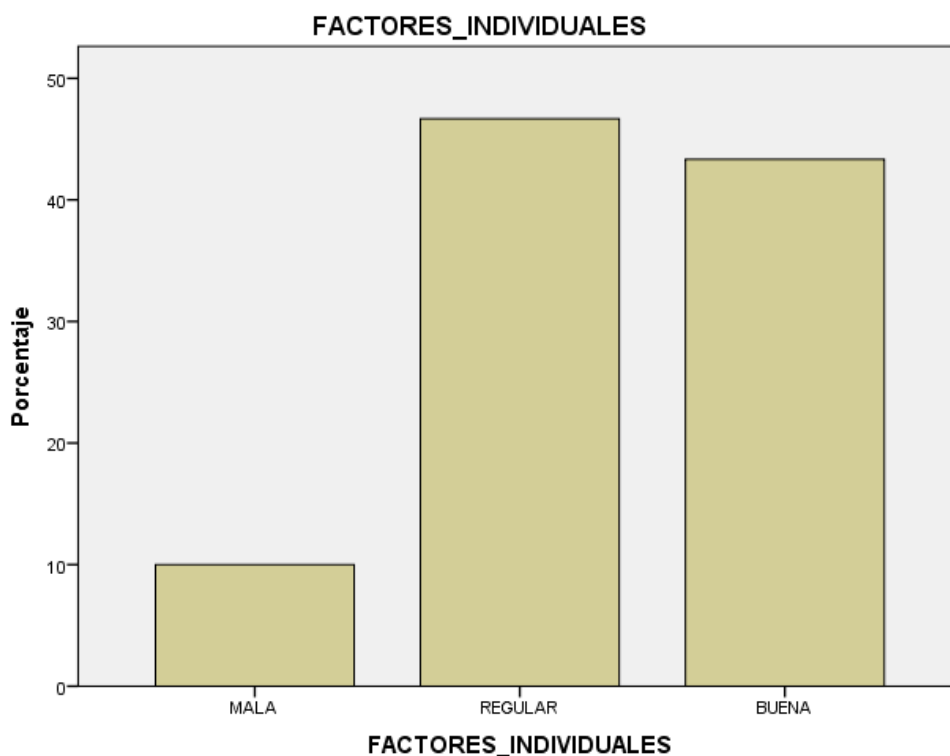


Figura 5. Distribución de encuestados según dimensión Factores individuales

**Interpretación:**

En relación a los resultados de la dimensión Factores Individuales, los resultados que reflejan la tabla y gráfico que se visualizan líneas arriba, los colaboradores de la institución, en mayor proporción, detallaron que dichos elementos se encuentran en un nivel regular, representado por el 46.7%, evaluando puntos como el equilibrio trabajo-familia, satisfacción en el trabajo, desarrollo laboral y profesional, motivación en el trabajo y el bienestar en el trabajo. Asimismo, el 43.3% indicó que tales factores se encontraron en un nivel bueno; mientras que solo el 10% la ubicó en un nivel malo.

Tabla 6. Distribución de encuestados según dimensión Factores Ambiente de trabajo

FACTORES_AMBIENTE_TRABAJO					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	3	10,0	10,0	10,0
	REGULAR	19	63,3	63,3	73,3
	BUENA	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

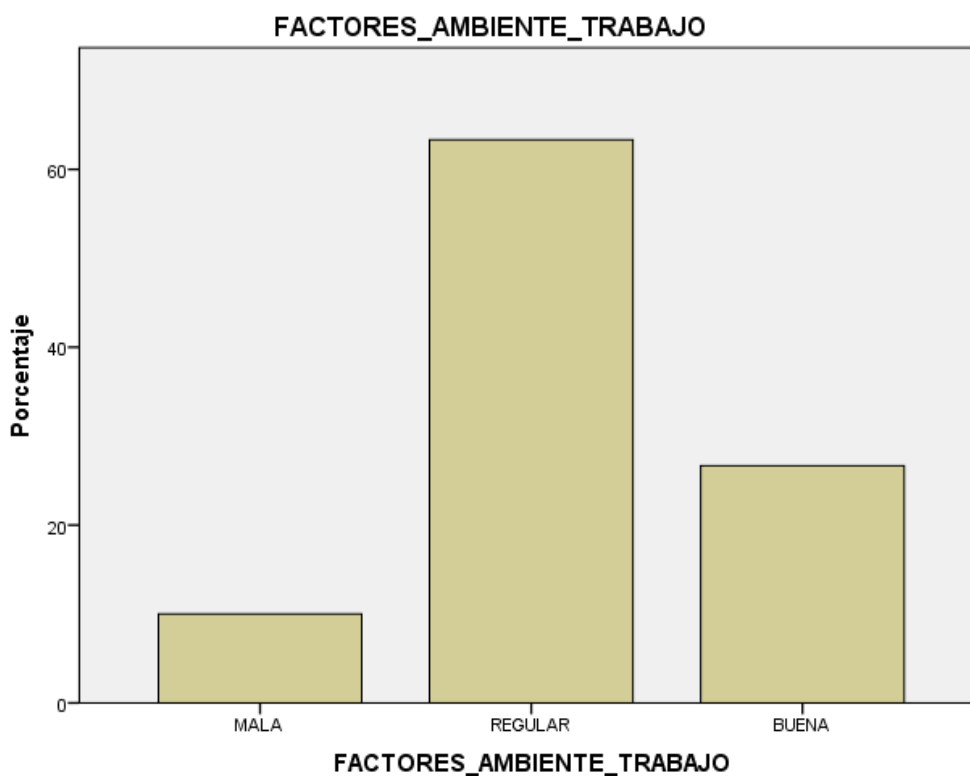


Figura 6. Distribución de encuestados según dimensión Factores Ambiente de trabajo

#### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la dimensión Factores de Ambiente de Trabajo, los resultados que reflejan la tabla y gráfico que se visualizan líneas arriba, los colaboradores de la institución, en mayor proporción, detallaron que dichos elementos se encuentran en un nivel regular, representado por el 63.3%, evaluando puntos como las condiciones y medioambiente de trabajo y la seguridad y salud ocupacional. A su vez, el 26.7% indicó que tales factores se encontraron en un nivel bueno; mientras que solo el 10% la ubicó en un nivel malo.

Tabla 7. Distribución de encuestados según dimensión Factores de trabajo y organización

FACTORES_TRABAJO_ORGANIZACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	5	16,7	16,7	16,7
	REGULAR	14	46,7	46,7	63,3
	BUENA	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

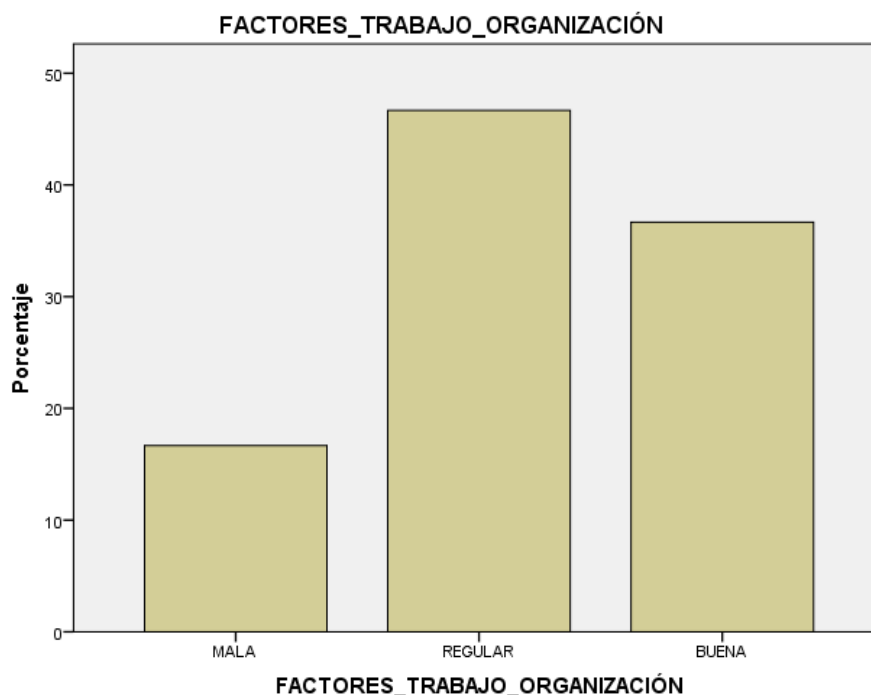


Figura 7. Distribución de encuestados según dimensión Factores de trabajo y organización

#### Interpretación:

En relación a los resultados de la dimensión Factores de Trabajo y Organización, los resultados que reflejan la tabla y gráfico que se visualizan líneas arriba, los colaboradores de la institución, en mayor proporción, detallaron que dichos elementos se encuentran en un nivel regular, representado por el 46.7%, evaluando puntos como el contenido y significado del trabajo, retribución económica adecuada, autonomía y control en el trabajo, estabilidad laboral y la participación en la toma de decisiones. Asimismo, el 36.7% indicó que tales factores se encontraron en un nivel bueno; mientras que solo el 16.7% la ubicó en un nivel malo.

Tabla 8. Distribución de encuestados según dimensión Factores sociolaborales

FACTOR_SOCIOLABORAL					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	4	13,3	13,3	13,3
	REGULAR	18	60,0	60,0	73,3
	BUENA	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

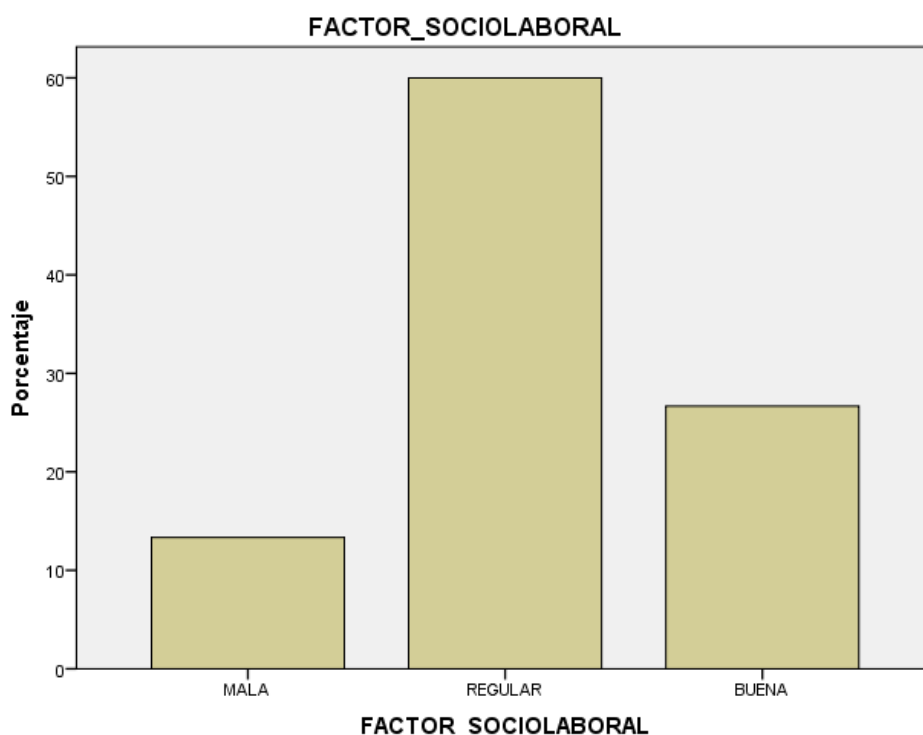


Figura 8. Distribución de encuestados según dimensión Factores sociolaborales

#### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la dimensión Factores del entorno Sociolaboral, los resultados que reflejan la tabla y gráfico que se visualizan líneas arriba, los colaboradores de la institución, en mayor proporción, detallaron que dichos elementos se encuentran en un nivel regular, representado por el 60%, evaluando puntos como las relaciones interpersonales, retroalimentación, apoyo organizacional y el reconocimiento. A su vez, el 26.7% indicó que tales factores se encontraron en un nivel bueno; mientras que solo el 13.3% la ubicó en un nivel malo.

Tabla 9. Distribución de encuestados según dimensión Eficacia

EFICACIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MEDIO	13	43,3	43,3	43,3
	ALTO	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

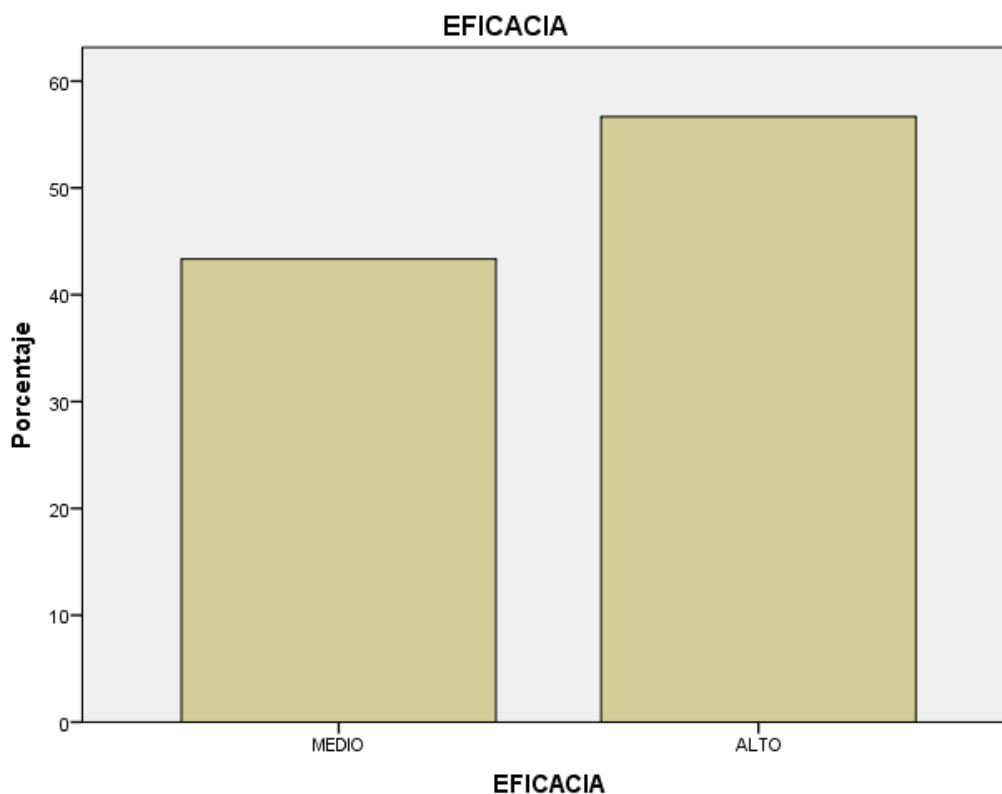


Figura 9. Distribución de encuestados según dimensión Eficacia

#### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la dimensión Eficacia, fue posible determinar que el nivel en el que los colaboradores califican dicho punto en un nivel alto, representado por el 56.7% evaluando elementos como la eficacia en la realización de actividades, eficacia en el manejo de recursos, eficacia en la comunicación y la eficacia en el desarrollo de problemas. A su vez, el 43.3% calificó dicho factor en un nivel regular; mientras que ninguno lo ubicó en un nivel malo.

Tabla 10. Distribución de encuestados según dimensión Eficiencia

EFICIENCIA					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	BAJO	1	3,3	3,3	3,3
	MEDIO	10	33,3	33,3	36,7
	ALTO	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

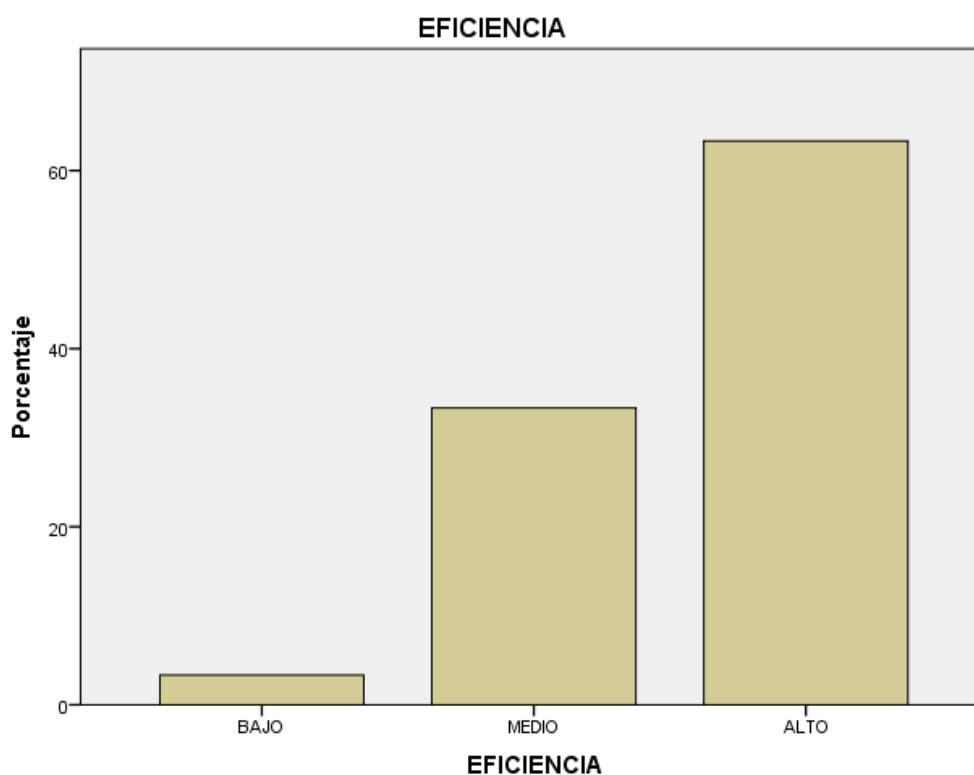


Figura 10. Distribución de encuestados según dimensión Eficiencia

#### Interpretación:

Finalmente, de acuerdo con los resultados de la dimensión Eficiencia, fue posible determinar que el nivel en el que los colaboradores califican dicho punto en un nivel alto, representado por el 63.3% evaluando elementos como la eficiencia en el manejo de los recursos, eficiencia respecto al tiempo, eficiencia en el ambiente laboral, eficiencia en los presupuestos, eficiencia en las captaciones brindadas. Asimismo, el 33.3% calificó dicho factor en un nivel regular; mientras que el 3.3% lo ubicó en un nivel malo.

## Prueba de normalidad

Tabla 11. Prueba de normalidad según prueba Shapiro Wilk

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CALIDAD_VIDA_TRABAJO	,285	30	,000	,789	30	,000
PRODUCTIVIDAD_LABOR	,328	30	,000	,720	30	,000
AL						

a. Corrección de significación de Lilliefors

### Interpretación:

Al realizar la prueba de normalidad con la finalidad de seleccionar la prueba estadística acorde con las características de la investigación, a partir del tamaño de la muestra (30 elementos), se eligió los resultados de la prueba de normalidad Shapiro Wilk, en donde al alcanzar un valor significancia menor al margen de error (0.05), se pudo concluir que los resultados de la investigación presentaron una distribución no normal, por lo que se eligió la prueba no paramétrica Rho de Spearman al cumplirse condiciones como: presentar un alcance correlacional, contar con un instrumento en escala ordinal (Likert) y presentar resultados no normal.

## Análisis inferencial

### Prueba de hipótesis general

Tabla 12. Prueba de hipótesis general

Hi: La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.

Ho: La calidad de vida laboral no se relaciona significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.

#### Correlaciones

		CALIDAD_VIDA _TRABAJO	PRODUCTIVIDAD_ LABORAL
Rho de Spearman	CALIDAD_VIDA_TRABAJO	1,000	,406*
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,026
	N	30	30
	PRODUCTIVIDAD_LABORAL	,406*	1,000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,026	.
	N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación:

De acuerdo con los resultados de la prueba inferencial relacionada con la hipótesis general planteada inicialmente, a través de la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, fue posible concluir que la Calidad de vida en el Trabajo se relaciona significativamente con la Productividad Laboral en la institución de educación analizada, al obtener un valor sig. igual a 0.026, siendo inferior al margen de error. A su vez, se determinó que el coeficiente de correlación Rho (0.406), reveló que dicha relación es de nivel positivo débil.



### Prueba de hipótesis específica 1

H1: Los factores individuales se relacionan significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.

Ho: Los factores individuales no se relacionan significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.

Tabla 13. Prueba de hipótesis específica 1

Correlaciones			
		FACTORES INDIVIDUALES	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES_INDIVIDUALES	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,415*
	N	30	30
	PRODUCTIVIDAD_LABORAL	Coeficiente de correlación	,415*
		Sig. (bilateral)	,023
	N	30	30

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

#### Interpretación:

A través de la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman en relación a la hipótesis específica 1, fue posible concluir que los Factores Individuales de la Calidad de vida en el trabajo se relacionan significativamente con la Productividad Laboral en la institución de educación analizada, al obtener un valor sig. igual a 0.023, siendo inferior al margen de error. A su vez, se determinó que el coeficiente de correlación Rho (0.415), reveló que dicha relación es de nivel positivo débil.

## Prueba de hipótesis específica 2

H2: Los factores de ambiente de trabajo se relacionan significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.

Ho: Los factores de ambiente de trabajo no se relacionan significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.

Tabla 14. Prueba de hipótesis específica 2

<b>Correlaciones</b>				
			FACTORES AMBIENTE TRABAJO	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho	de FACTORES	Coefficiente de correlación	1,000	,509**
	Spearman	de AMBIENTE TRABAJO	Sig. (bilateral)	.
			N	30
Rho	de PRODUCTIVIDAD	Coefficiente de correlación	,509**	1,000
	Spearman	de LABORAL	Sig. (bilateral)	,004
			N	30

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

### Interpretación:

A partir de la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman en relación a la hipótesis específica 2, fue posible concluir que los Factores de Ambiente de trabajo de la Calidad de vida en el trabajo se relacionan significativamente con la Productividad Laboral en la institución de educación analizada, al obtener un valor sig. igual a 0.004, siendo inferior al margen de error. A su vez, se determinó que el coeficiente de correlación Rho (0.509), reveló que dicha relación es de nivel positivo moderado.

### Prueba de hipótesis específica 3

H3: Los factores de trabajo y organización se relacionan la productividad labor en una institución de educación superior, 2021.

H0: Los factores de trabajo y organización no se relacionan la productividad labor en una institución de educación superior, 2021.

Tabla 15. Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones			
		FACTORES TRABAJO ORGANIZACIÓN	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	FACTORES TRABAJO ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,471**
		N	30
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,471**
		Sig. (bilateral)	,009
		N	30

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

#### Interpretación:

De acuerdo con la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman en relación a la hipótesis específica 3, fue posible concluir que los Factores de trabajo y organización de la Calidad de vida en el trabajo se relacionan significativamente con la Productividad Laboral en la institución de educación analizada, al obtener un valor sig. igual a 0.009, siendo inferior al margen de error. A su vez, se determinó que el coeficiente de correlación Rho (0.471), reveló que dicha relación es de nivel positivo débil.

#### Prueba de hipótesis específica 4

H4: Los factores del entorno sociolaboral se relacionan significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.

Ho: Los factores del entorno sociolaboral no se relacionan significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.

Tabla 16. Prueba de hipótesis específica 4

<b>Correlaciones</b>			
		FACTOR SOCIOLABORAL	PRODUCTIVIDAD LABORAL
Rho de Spearman	FACTOR SOCIOLABORAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,519**
		N	30
	PRODUCTIVIDAD LABORAL	Coeficiente de correlación	,519**
		Sig. (bilateral)	,003
		N	30

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

#### Interpretación:

Finalmente, a través de la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman en relación a la hipótesis específica 4, fue posible concluir que los Factores de entorno sociolaboral de la Calidad de vida en el trabajo se relacionan significativamente con la Productividad Laboral en la institución de educación analizada, al obtener un valor sig. igual a 0.003, siendo inferior al margen de error. A su vez, se determinó que el coeficiente de correlación Rho (0.519), reveló que dicha relación es de nivel positivo moderado.

## CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

### 4.1 Discusión

De acuerdo con los hallazgos del estudio, al realizar un contraste con investigaciones previas, en relación a la hipótesis general, fue posible demostrar una correlación positiva débil entre la Calidad de vida laboral y la Productividad laboral, alcanzando un coeficiente de correlación de 0.406. De tal forma, al comparar dicho coeficiente con la tesis desarrollada por Chambilla (2017), la cual consideró como objetivo determinar una relación entre dichos fenómenos de estudio en los colaboradores de una empresa de grúas, se evidenció un coeficiente de correlación similar al de la investigación (0.542), considerando la misma prueba estadística para hallar dicha premisa. Ahora bien, por otro lado, contrariamente a lo que el sentido común supondría, abordando un contexto de crisis sanitaria y económica en la actualidad, de acuerdo con Torner (2020), detalla que, dentro del escenario pandémico, los niveles de productividad y desempeño en el trabajo han ido en aumento, puesto que la respuesta de parte de un gran número de trabajadores ha desembocado en una mayor adhesión y compromiso organizacional, impactando así de forma positiva en su calidad de vida laboral.

Siguiendo con lo expuesto, se evidenció una correlación positiva débil ( $Rho=0.415$ ) entre los factores individuales y la productividad. Entre dichos factores individuales destacan puntos como el equilibrio trabajo y familia, desarrollo profesional, bienestar y la motivación; por lo que al realizar un contraste con estudios como el de Rubio (2019), en cierta contradicción a lo detallado anteriormente, se evidenció que, entre todos los componentes de la Calidad de vida laboral frente a la productividad laboral, el aspecto Bienestar logrado a través del trabajo fue el punto más bajo en términos de coeficientes de correlación Rho de Spearman (0.334), siendo relegado por elementos como el soporte institucional y seguridad y salud en el trabajo. Es importante mencionar que dicha premisa podría ser explicada a

partir del tipo de población que el autor analizó, la cual prioriza dichos puntos sobre otros. Por otro lado, Alkon (2018) detalla que el desarrollo profesional refiere a una arista muy importante en favor de la mejora de la productividad laboral, en donde se menciona que dicho elemento incide significativamente en la salud mental de los colaboradores.

Asimismo, de acuerdo con los resultados de la hipótesis específica 2, fue posible determinar que los factores de ambiente de trabajo, en donde resaltan puntos como las condiciones medioambiente de trabajo y elementos vinculados con la seguridad y salud en el trabajo, se relacionaron con la productividad laboral en un nivel moderado (0.509); lo cual se asemeja al coeficiente de correlación hallado por Chambilla (2018) entre dichos fenómenos de estudio, al utilizar la prueba Rho de Spearman (0.525). En la misma línea, en relación a la hipótesis específica 3, fue posible hallar una correlación positiva entre los factores de trabajo y organización frente a la productividad laboral, lo que coincide con lo obtenido por Cruz (2018), presentando en su estudio una correlación entre tales elementos dentro de un nivel moderado (0.541), evaluando un contexto institucional público, específicamente tratándose de los trabajadores de una municipalidad. Como teoría que complementa lo mencionado, Castro et Al. (2018) detallaron que estos elementos refieren al componente, junto con el entorno sociolaboral; componen la arista con mayor vigencia, apuntando a generar la satisfacción que el empleo genera sobre el colaborador, además de contar con nuevos mecanismos para la gestión del capital humano, brindando un rol relevante dentro de las organizaciones a través de la participación y la autonomía dentro del trabajo.

Finalmente, de acuerdo con los resultados de la última hipótesis específica propuesta, tratándose de una posible relación entre los factores del entorno sociolaboral frente a la productividad laboral, se halló que dicha vinculación fue la más fuerte de la investigación, evaluando elementos como las relaciones interpersonales, apoyo de jefes y el

reconocimiento; siguiendo la misma línea con lo desarrollado por Rubio (2019), el cual evidenció que el soporte institucional y la integración en el puesto de trabajo a través de relaciones adecuadas fueron los puntos con una correlación más fuerte en su estudio, alcanzando niveles de coeficiente Rho de Spearman iguales a 0.699 y 0.557, respectivamente. De tal forma, lo evidenciado fue en la misma línea de lo establecido por Alles (2008), la cual detalla que la calidad de vida en el trabajo no se limita simplemente a las buenas o malas condiciones de trabajo en términos físicos, sino resulta muchas más complejo que ello destacándose la propia solidez de la organización, la calidad de la comunicación, la cooperación y el reconocimiento por parte de los que componen las áreas directivas.

### **Limitaciones**

Las limitaciones que se suscitaron durante el desarrollo de la investigación se vincularon principalmente con el escenario pandémico que el mundo atraviesa actualmente, lo que representó un obstáculo en el proceso de recojo de datos e información, haciéndolo evidentemente más lento. Asimismo, obtener el permiso por parte de la organización en cuestión tomo un tiempo superior al proyectado, haciendo más lenta la etapa de aplicación del instrumento diseñado, en adición de limitar dicha recolección de forma presencial. Es importante mencionar que, se percibió poca predisposición por parte de los trabajadores para ser partícipes del cuestionario diseñado, en donde en algunos casos no respondieron de manera objetiva. Se presento falta de apoyo en las solicitudes enviadas a los expertos para las validaciones

### **Implicancias**

Respecto a las implicancias de la investigación, dentro del plano práctico, el estudio servirá como lineamiento para que la institución analizada tomar en cuenta cuáles son los

factores que presentan evidencia menos favorable respecto a los niveles de calidad de vida laboral, de tal manera facilite direccionar esfuerzos para atender determinados escenarios por mejorar. Asimismo, en el campo metodológico, la investigación podrá ser utilizada como referencia para futuros estudios que analicen una problemática similar dentro de una organización del sector educativo, permitiendo conocer el proceso para los hallazgos de resultados confiables. Finalmente, en el aspecto teórico, la investigación servirá para futuros tesis que decidan profundizar sobre las variables en cuestión desde un plano cuantitativo correlacional, tomando en cuenta la operacionalización de variables para la realización del cuestionario aplicado basado en las dimensiones e indicadores correspondientes.

#### 4.2 Conclusiones

- Respecto al **objetivo general**, fue posible determinar de acuerdo con la aplicación de la prueba no paramétrica Rho de Spearman, que existe una relación entre la Calidad de vida laboral y la Productividad Laboral en una Institución de educación superior, siendo dicha relación de nivel positivo débil (0.406), por lo que se concluye que, ante una mejor calidad de vida laboral presente dentro de la organización, los niveles de productividad laboral mejorarán.
- En relación al **objetivo específico 1**, resultó posible evidenciar la existencia de una relación entre los Factores individuales de la Calidad de vida laboral y la Productividad Laboral en una Institución de educación superior, al alcanzar un valor de significancia menor al margen de error (0.05), junto con un coeficiente de correlación (0.415), el cual reveló un nivel de relación débil entre ambos elementos, por lo que ante mejores condiciones relacionadas con los factores individuales de la calidad de vida laboral, los niveles de productividad mejorarán.
- Respecto al **objetivo específico 2**, se evidenció la existencia de una relación entre los Factores de ambiente de trabajo de la Calidad de vida laboral y la Productividad Laboral



en una Institución de educación superior, al alcanzar un valor de significancia menor al margen de error (0.05) contemplado para ciencias sociales, acompañado de un coeficiente de correlación (0.509), el cual demostró un nivel de relación moderado entre ambos elementos, por lo que ante mejores condiciones relacionadas con los factores de ambiente de trabajo de la calidad de vida laboral, los niveles de productividad mejorarán.

- Acorde con los resultados relacionados con el **objetivo específico 3**, fue posible evidenciar la existencia de una vinculación entre los Factores de trabajo y organización de la Calidad de vida laboral y la Productividad Laboral en una Institución de educación superior, al alcanzar un valor de significancia menor al margen de error (0.05), junto con un coeficiente de correlación (0.471), el cual demostró un nivel de relación débil entre ambos elementos, por lo que ante mejores condiciones relacionadas con los factores de trabajo y organización de la calidad de vida laboral, los niveles de productividad mejorarán.
- Finalmente, partir de lo hallado en relación al **objetivo específico 4**, fue posible evidenciar la existencia de una relación entre los Factores de entorno sociolaboral de la Calidad de vida laboral y la Productividad Laboral en una Institución de educación superior, al alcanzar un valor de significancia menor al margen de error (0.05), acompañado de un coeficiente de correlación (0.519), el cual demostró un nivel de relación moderado entre ambos elementos, por lo que ante mejores condiciones relacionadas con los factores de entorno sociolaboral de la calidad de vida laboral, los niveles de productividad mejorarán.

## REFERENCIAS

- Alkon, K. (2018). *Condiciones De Trabajo Y Calidad De Vida Relacionada Con La Salud En Trabajadores De Educacion Escolar. Lima -2016*. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia. Obtenido de [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3763/Condiciones\\_AlkonPozo\\_Karim.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/3763/Condiciones_AlkonPozo_Karim.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Alles, M. (2008). *Comportamiento Organizacional*. Buenos Aires: Granica. Obtenido de [https://www.academia.edu/36640906/comportamiento\\_organizaciona\\_martha\\_all\\_es\\_pdf](https://www.academia.edu/36640906/comportamiento_organizaciona_martha_all_es_pdf)
- Baca, G. (2014). *Introducción a la ingeniería industrial*. México: Patria.
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: San Marcos.
- Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., & Vargas, R. (2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. *Revista Iberoamericana de Ciencias*, 118-128.
- Chávez, L., Grijalba, M., Bárcenas, D., Matabanchoy, S., & Zambrano, C. (2017). Actitudes hacia la calidad de vida laboral en trabajadores de control de vía de transporte urbano. *Revista Tendencias*, 69-85. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/tend/v18n2/v18n2a05.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill.
- Cruz, J. (2018). La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales. *Pensamiento y Gestión*, 58-81. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/view/10617/214421443127>
- Cruz, O. (2018). *Calidad de vida en el trabajo y el estrés de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura*. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/1922/TFCE-04-10.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Diario Gestión. (09 de 07 de 2020). *Coronavirus en Perú: estas son las nuevas medidas sanitarias para el retorno a centros de trabajo*. Obtenido de <https://gestion.pe/peru/coronavirus-peru-cuales-son-las-nuevas-medidas-sanitarias->

para-el-retorno-a-centros-de-trabajo-cuarentena-estado-de-emergencia-covid-19-  
nndc-noticia/?ref=gesr

- Dounce, E. (2007). *La Productividad En El Mantenimiento Industrial*. México: Patria. Obtenido de [https://www.academia.edu/38584763/03\\_ED\\_DOUCEN\\_VILLANUEVA\\_ENRIQUE\\_LA\\_PRODUCCTIVIDAD\\_EN\\_EL\\_MANTENIMIENTO\\_INDUSTRIAL\\_pdf](https://www.academia.edu/38584763/03_ED_DOUCEN_VILLANUEVA_ENRIQUE_LA_PRODUCCTIVIDAD_EN_EL_MANTENIMIENTO_INDUSTRIAL_pdf)
- Estrada, A., Gallo, M., & Nuñez, E. (2016). Contaminación ambiental, su influencia en el ser humano, en especial: el sistema reproductor femenino. *Universidad y Sociedad*, 80-86. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n3/rus10316.pdf>
- Frías, D. (2020). *Apuntes de consistencia interna de las puntuaciones de un instrumento de medida*. España: Universidad de Valencia. Obtenido de <https://www.uv.es/~friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- González, J. (2009). La verdad sobre eficiencia, eficacia y efectividad. *El Cid Editor*, 1-11.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación 6ta Edición*. México DF: McGrawHill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: McGrawHill.
- Hurtado, P. (2017). *Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la institución educativa Diocesano de Chimbote, 2019*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2020). *Informe Técnico de Mercado Laboral. Trimestre Julio, Agosto y Septiembre*. Lima: INEI. Obtenido de <https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/10-informe-tecnico-mercado-laboral-jul-ago-set-2020.pdf>
- Lefcovich, M. (2009). Gestión total de la productividad. *El Cid Editor*, 1-13.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El Coeficiente De Correlacion De Los Rangos De Spearman Caracterizacion. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*.

- Organización de las Naciones Unidas. (27 de 04 de 2020). *Las empresas deben minimizar el riesgo de los trabajadores frente al coronavirus*. Obtenido de <https://news.un.org/es/story/2020/04/1473472>
- Organización Internacional del trabajo. (06 de 05 de 2019). *La calidad del empleo interesa a todos los trabajadores*. Obtenido de [https://www.ilo.org/https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_696157/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_696157/lang-es/index.htm)
- Patlán, J. (2016). Construcción y Propiedades Psicométricas de la Escala de Calidad de Vida en el Trabajo. *Ciencia y Trabajo*, 94-105. Obtenido de [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-24492016000200004](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492016000200004)
- Porter, M., & Schwab, K. (2008). *The Global Competitiveness Report 2008–2009*. Suiza: World Economic Forum. Obtenido de [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GlobalCompetitivenessReport\\_2008-09.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2008-09.pdf)
- Reaño, R. (2019). *Relación Entre Las Condiciones Laborales Y La Satisfacción Laboral Del Personal Administrativo De La Administración Central De La Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa 2018*. Arequipa: Universidad Nacional De San Agustín De Arequipa. Obtenido de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9358/RIMrecrrv.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rebolledo, B. (2015). *Calidad De Vida Y Satisfacción Laboral En Trabajadores Y Trabajadoras Del Sector Comercial De La Ciudad De Chillán*. Chillán: Universidad del Bio Bio. Obtenido de <http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/1420/1/Rebolledo%20Ceballos%20Beatriz.pdf>
- Rubio, G. (2019). *Calidad de vida y productividad en el trabajo en docentes de la institución educativa Diocesano de Chimbote, 2019*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Sociedad Peruana de Ergonomía. (2020). *Guía de Ergonomía para el trabajo remoto*. Lima: SOPERGO. Obtenido de <https://www.sopergo.com/archivos/sopergo-guia-de-ergonomia-para-el-trabajo-remoto-2020.pdf>

- Torner, C. (2021). Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (91). <https://doi.org/10.21158/01208160.n91.2021.3050>
- Urías (2017). *Calidad de vida en el trabajo y productividad de la Empresa Grúas & Negociaciones del Sur S.C.R.L. 2016*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Villar, J. (2015). *Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral en profesionales de la salud: el papel modulador de la resiliencia y la autoeficacia, sobre el síndrome de burnout y el engagement*. Sevilla: Universidad de Sevilla. Obtenido de <https://idus.us.es/handle/11441/31776>

## ANEXOS

### MATRIZ DE CONSISTENCIA

CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 2021				
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<b>Generales</b>			CALIDAD DE VIDA LABORAL	<b>Tipo de investigación</b>
¿Qué relación existe entre la calidad de vida laboral y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021?	Determinar de qué manera se relaciona la calidad de vida y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.	La calidad de vida laboral se relaciona significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.		Enfoque: Cuantitativo
				Diseño No experimental
				Corte: Transversal
				Alcance Correlacional
<b>Específicos</b>			<b>Población</b>	
¿Qué relación existe entre los factores individuales laboral y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021?	Establecer la relación que existe entre los factores individuales y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.	Los factores individuales se relacionan significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.	30 trabajadores	
¿Qué relación existe entre los factores de ambiente de trabajo y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021?	Establecer la relación que existe entre los factores de factores de ambiente de trabajo y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.	Los factores de ambiente de trabajo y organización se relacionan significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.	30 trabajadores	
			<b>Técnicas e Instrumentos</b>	
			Técnica: Encuesta	
¿Qué relación existe entre los factores de trabajo y organización y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021?	Establecer la relación que existe entre los factores de trabajo y organización y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.	Los factores de trabajo y organización se relacionan significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.	Instrumento: Cuestionario	
			<b>Análisis de datos</b>	
¿Qué relación existe entre os factores del entorno sociolaboral y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021?	Determinar la relación que existe entre los factores del entorno sociolaboral y la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.	Los factores del entorno sociolaboral se relacionan significativamente con la productividad laboral en una institución de educación superior, 2021.	SPSS	
			<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
<b>CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</b>	La calidad de vida en el trabajo (CVT) representa el grado en que los miembros de la organización pueden satisfacer sus necesidades personales con su actividad en la organización. La calidad de vida en el trabajo implica una constelación de factores, por ejemplo: la satisfacción con el trabajo desempeñado, las posibilidades de futuro en la organización, el reconocimiento por los resultados alcanzados, el salario percibido, las prestaciones ofrecidas, las relaciones humanas dentro del grupo y de la organización, el ambiente psicológico y físico del trabajo, la libertad para decidir, las posibilidades de participar y otros puntos similares. (Chiavenato, 2007).	La variable CVL se dividió en 4 dimensiones a partir de lo establecido por Patlán (2016), siendo estos los Factores individuales, de ambiente de trabajo, de organización y de entorno sociolaboral.	<b>FACTORES INDIVIDUALES</b>	EQUILIBRIO TRABAJO – FAMILIA	1
				SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO	2
				DESARROLLO LABORAL Y PROFESIONAL	3
				MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO	4
				BIENESTAR EN EL TRABAJO	5
			<b>FACTORES DE AMBIENTE DE TRABAJO</b>	CONDICIONES Y MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO	6
				SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	7
				CONTENIDO Y SIGNIFICADO DEL TRABAJO	8
			<b>FACTORES DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN</b>	RETRIBUCIÓN ECONÓMICA ADECUADA	9
				AUTONOMÍA Y CONTROL EN EL TRABAJO	10
				ESTABILIDAD LABORAL	11
				PARTICIPACIÓN EN LA TOMA DE DECISIONES	12
			<b>FACTORES DEL ENTORNO SOCIOLABORAL</b>	RELACIONES INTERPERSONALES	13
				RETROALIMENTACIÓN	14
				APOYO ORGANIZACIONAL	15
				RECONOCIMIENTO	16
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>	La productividad refiere a la relación volumétrica, es decir, no monetaria, entre los resultados de la producción y los insumos empleados dentro de un intervalo de tiempo específico (Baca, 2014).	La variable Productividad Laboral se descompone de dimensiones como la Eficiencia y Eficacia según González (2009)	<b>EFICIENCIA</b>	EFICIENCIA EN EL MANEJO DE RECURSOS	17
				EFICIENCIA RESPECTO AL TIEMPO	18
				EFICIENCIA EN EL AMBIENTE LABORAL	19
				EFICIENCIA EN LOS PRESUPUESTOS	20
				EFICIENCIA EN LAS CAPTACIONES BRINDADAS	21
			<b>EFICACIA</b>	EFICACIA EN LA REALIZACIÓN DE ACTIVIDADES	22
				EFICACIA EN EL MANEJO DE RECURSOS	23
				EFICACIA EN LA COMUNICACIÓN	24
				EFICACIA EN EL DESARROLLO DE PROBLEMAS	25

## INSTRUMENTO

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

						1	2	3	4	5
<b>CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO</b>										
<b><i>FACTORES INDIVIDUALES</i></b>										
1	Después del trabajo puedo pasar tiempo con mi familia.									
2	Me siento satisfecho realizando mi trabajo									
3	En mi trabajo tengo la oportunidad de desarrollarme laboral y/o profesionalmente.									
4	Me siento motivado por mis superiores para realizar mi trabajo.									
5	En mi trabajo existe la oportunidad de realizar las cosas que me gustan.									
<b><i>FACTORES DE AMBIENTE DE TRABAJO</i></b>										
6	El entorno físico y el espacio de mi lugar de trabajo son adecuados.									
7	Cuando realizo mis actividades laborales no me siento en peligro de sufrir un accidente.									
<b><i>FACTORES DE TRABAJO Y ORGANIZACIÓN</i></b>										
8	Las actividades que realizo en mi trabajo requieren de mis capacidades y habilidades.									
9	Considero que el trabajo que realizo está bien remunerado									
10	Tengo la libertad para decidir cómo realizar mi trabajo.									
11	La organización me brinda la seguridad de que no seré despedido injustificadamente									
12	La organización donde trabajo incluye a sus empleados para tomar decisiones.									
<b><i>FACTORES DEL ENTORNO SOCIOLABORAL</i></b>										
13	Estoy satisfecho con la relación que establezco con mis compañeros de trabajo.									
14	Mi jefe me guía y orienta en el trabajo que realizo.									
15	Recibo apoyo de mi jefe y compañeros para desempeñar mi trabajo.									
16	En esta organización se me reconoce el esfuerzo realizado en mi trabajo.									
<b>PRODUCTIVIDAD LABORAL</b>										
<b><i>EFICIENCIA</i></b>										
17	Se hace un uso correcto de los recursos que posee la organización									
18	La mayoría de veces se realizan las actividades en menos tiempo.									
19	Se manejan las emociones de manera profesional en todo momento.									
20	Se hace el uso eficiente del presupuesto asignado a cada área.									
21	Se aprovecha al máximo las capacitaciones brindadas.									
<b><i>EFICACIA</i></b>										
22	Se cumple con cada uno de los procedimientos establecidos por la organización.									
23	Se hace uso de todos los recursos designados para los colaboradores.									
24	El diálogo con el equipo es coloquial y respetuoso.									
25	Se resuelven los problemas con lógica y de forma analítica.									



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del validador: Aldo Medina Gamero

1.2. Grado Académico: Magíster

1.3. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE

1.3.1. Especialidad del validador: Administración

1.3.2. Título de la investigación: "CALIDAD DE VIDA LABORAL Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 2021."

Autora del Instrumento: Melania Huapaya Aulla

1.3.3. Instrumento 1 (Variable 1): Calidad de vida laboral y Productividad laboral

### 1.3.4. ASPECTO GLOBAL DEL INSTRUMENTO

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
10. PERTINENCIA	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				X	

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 80 % OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

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

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

Lugar y fecha: Lima, 01 de Marzo de 2022



DNI. N° 40882167

**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

<b>Título de la investigación:</b>	CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN, 2022
<b>Línea de investigación:</b>	GESTIÓN EMPRESARIAL
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	CAROLINA VALENZUELA
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**

Aplicar sin observaciones

**Firma del experto:** CAROLINA VALENZUELA MONCADA



**MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

<b>Título de la investigación:</b>	CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN, 2022
<b>Línea de investigación:</b>	GESTIÓN EMPRESARIAL
<b>Apellidos y nombres del experto:</b>	LUIS ENRIQUE REYES ORTIZ
<b>El instrumento de medición pertenece a la variable:</b>	CALIDAD DE VIDA LABORAL Y PRODUCTIVIDAD LABORAL

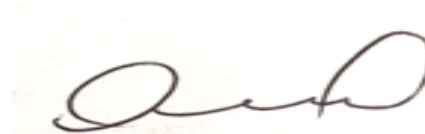
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

**Sugerencias:**

Aplicar sin observaciones

**Firma del experto:** LUIS ENRIQUE REYES ORTIZ



### Análisis descriptivo por preguntas

Tabla 17. Distribución de encuestados según pregunta 1

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	4	13,3	13,3	13,3
A VECES	9	30,0	30,0	43,3
CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	76,7
SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

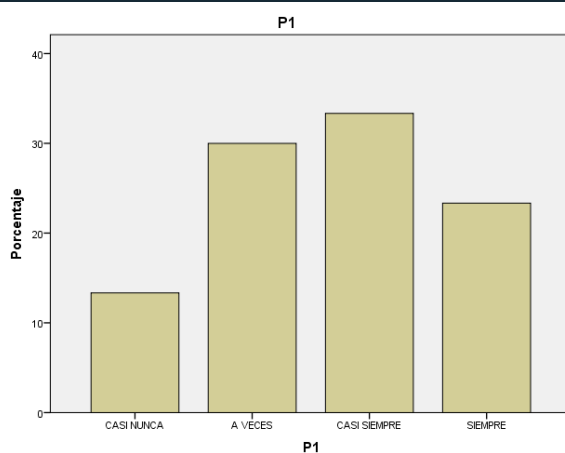


Figura 11. Distribución de encuestados según pregunta 1

Tabla 18. Distribución de encuestados según pregunta 2

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
A VECES	3	10,0	10,0	16,7
CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	43,3
SIEMPRE	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

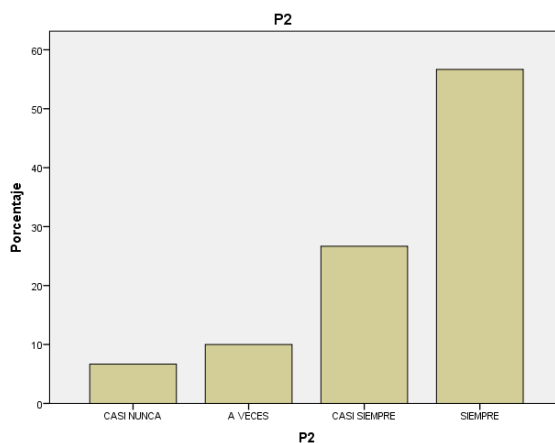


Figura 12. Distribución de encuestados según pregunta 2

Tabla 19. Distribución de encuestados según pregunta 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	20,0
	A VECES	7	23,3	23,3	43,3
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

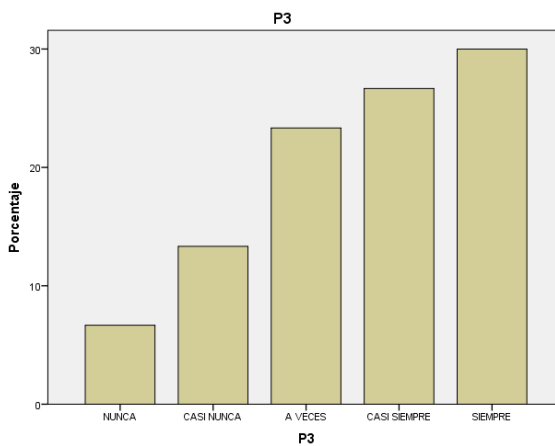


Figura 13. Distribución de encuestados según pregunta 3

Tabla 20. Distribución de encuestados según pregunta 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	10,0
	A VECES	15	50,0	50,0	60,0
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	26,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

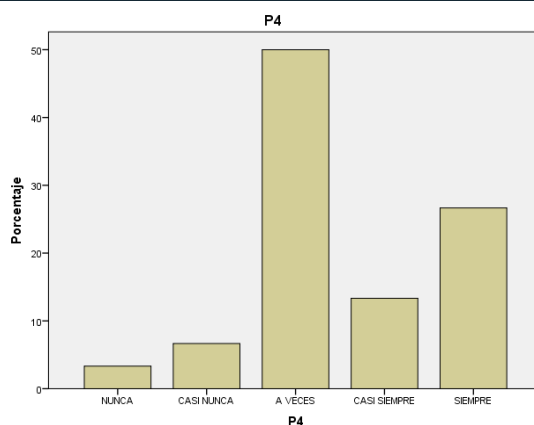


Figura 14. Distribución de encuestados según pregunta 4

Tabla 21. Distribución de encuestados según pregunta 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	A VECES	14	46,7	46,7	63,3
	CASI SIEMPRE	6	20,0	20,0	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

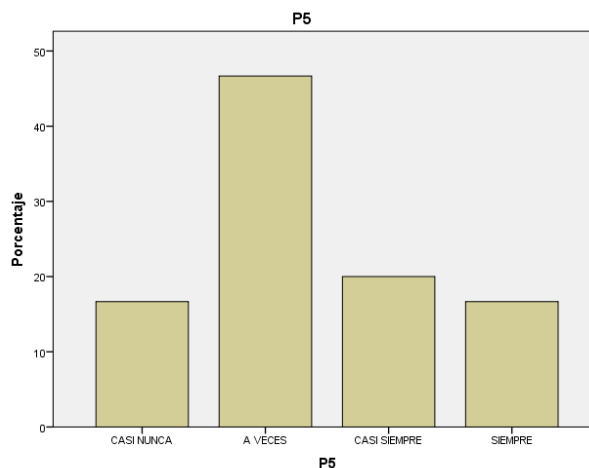


Figura 15. Distribución de encuestados según pregunta 5

Tabla 22. Distribución de encuestados según pregunta 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	A VECES	10	33,3	33,3	43,3
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

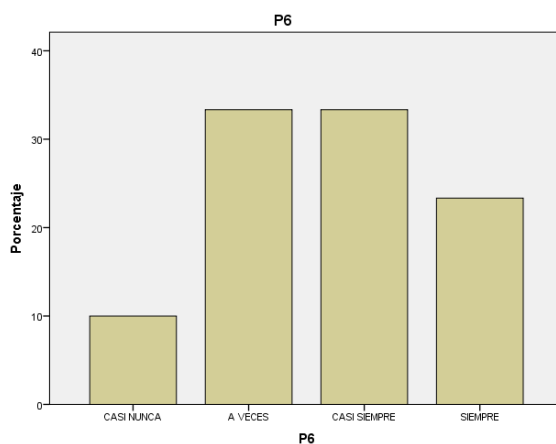


Figura 16. Distribución de encuestados según pregunta 6

Tabla 23. Distribución de encuestados según pregunta 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	36,7
	A VECES	11	36,7	36,7	73,3
	CASI SIEMPRE	2	6,7	6,7	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

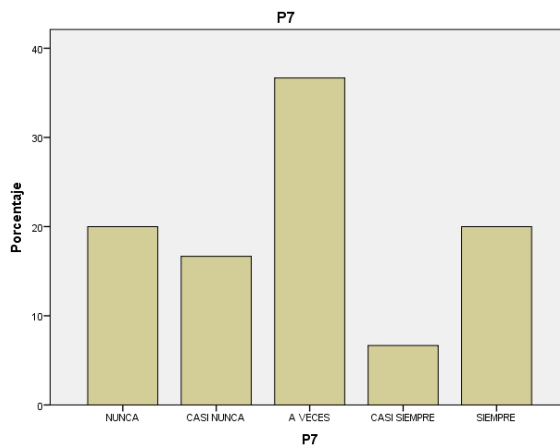


Figura 17. Distribución de encuestados según pregunta 7

Tabla 24. Distribución de encuestados según pregunta 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	2	6,7	6,7	6,7
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	40,0
	SIEMPRE	18	60,0	60,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

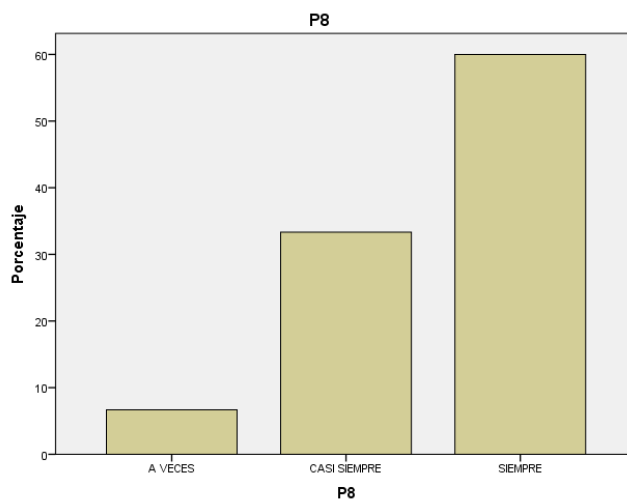


Figura 18. Distribución de encuestados según pregunta 8

Tabla 25. Distribución de encuestados según pregunta 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	8	26,7	26,7	43,3
	A VECES	9	30,0	30,0	73,3
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	90,0
	SIEMPRE	3	10,0	10,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

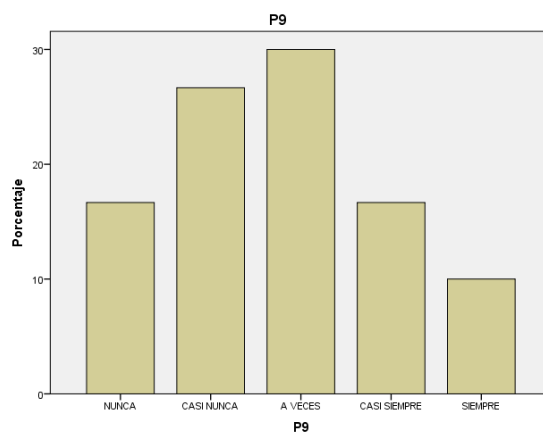


Figura 19. Distribución de encuestados según pregunta 9



Tabla 26. Distribución de encuestados según pregunta 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	16,7
	A VECES	14	46,7	46,7	63,3
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

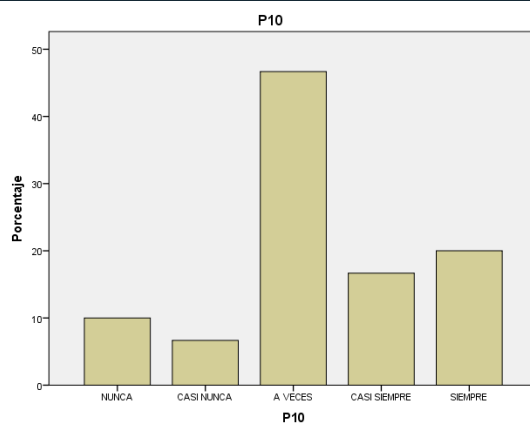


Figura 20. Distribución de encuestados según pregunta 10

Tabla 27. Distribución de encuestados según pregunta 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	7	23,3	23,3	23,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	26,7
	A VECES	8	26,7	26,7	53,3
	CASI SIEMPRE	5	16,7	16,7	70,0
	SIEMPRE	9	30,0	30,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

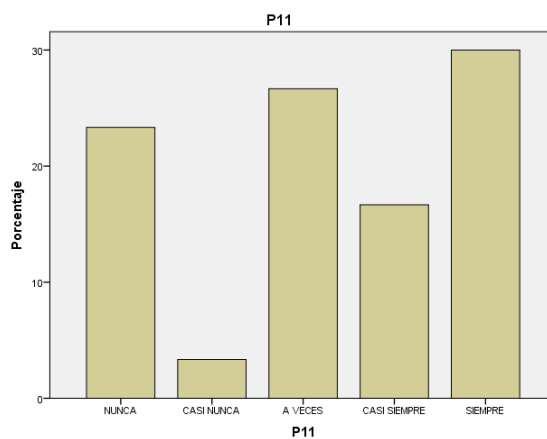


Figura 21. Distribución de encuestados según pregunta 11

Tabla 28. Distribución de encuestados según pregunta 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	5	16,7	16,7	16,7
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	23,3
	A VECES	13	43,3	43,3	66,7
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	93,3
	SIEMPRE	2	6,7	6,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

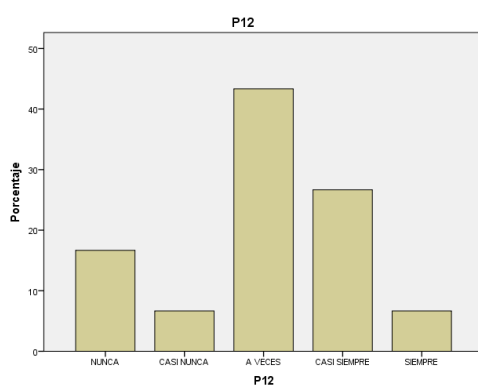


Figura 22. Distribución de encuestados según pregunta 12

Tabla 29. Distribución de encuestados según pregunta 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	A VECES	14	46,7	46,7	53,3
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

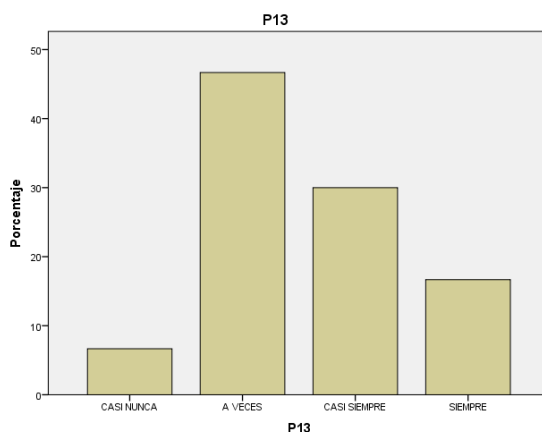


Figura 23. Distribución de encuestados según pregunta 13

Tabla 30. Distribución de encuestados según pregunta 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	16,7
	A VECES	8	26,7	26,7	43,3
	CASI SIEMPRE	11	36,7	36,7	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

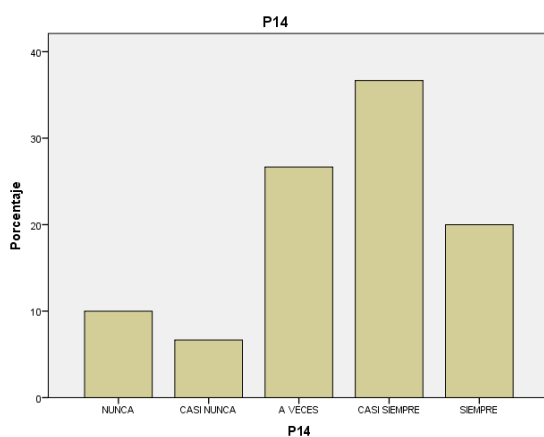


Figura 24. Distribución de encuestados según pregunta 14

Tabla 31. Distribución de encuestados según pregunta 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	6	20,0	20,0	20,0
	A VECES	10	33,3	33,3	53,3
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

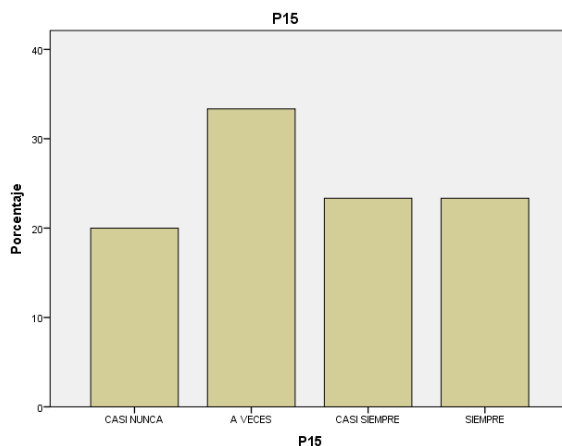


Figura 25. Distribución de encuestados según pregunta 15

Tabla 32. Distribución de encuestados según pregunta 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	26,7
	A VECES	13	43,3	43,3	70,0
	CASI SIEMPRE	4	13,3	13,3	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

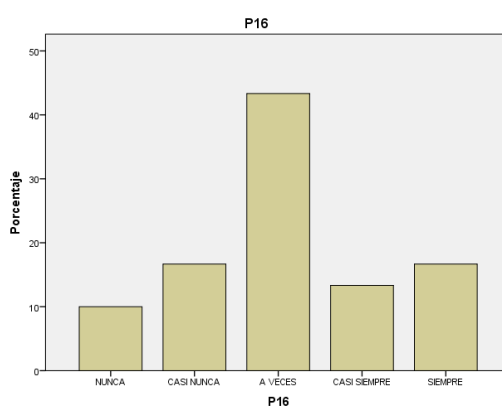


Figura 26. Distribución de encuestados según pregunta 16

Tabla 33. Distribución de encuestados según pregunta 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	3	10,0	10,0	10,0
	CASI NUNCA	5	16,7	16,7	26,7
	A VECES	6	20,0	20,0	46,7
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	76,7
	SIEMPRE	7	23,3	23,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

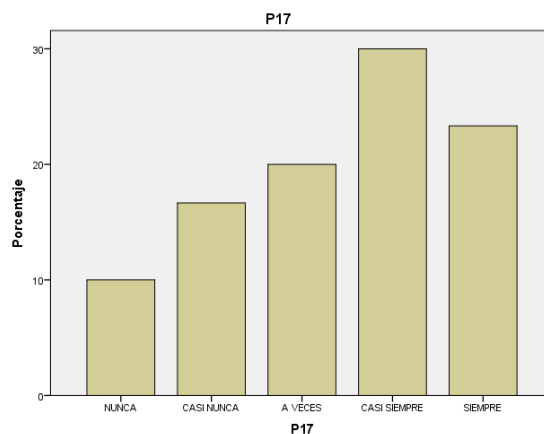


Figura 27. Distribución de encuestados según pregunta 17

Tabla 34. Distribución de encuestados según pregunta 18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	A VECES	17	56,7	56,7	63,3
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	86,7
	SIEMPRE	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

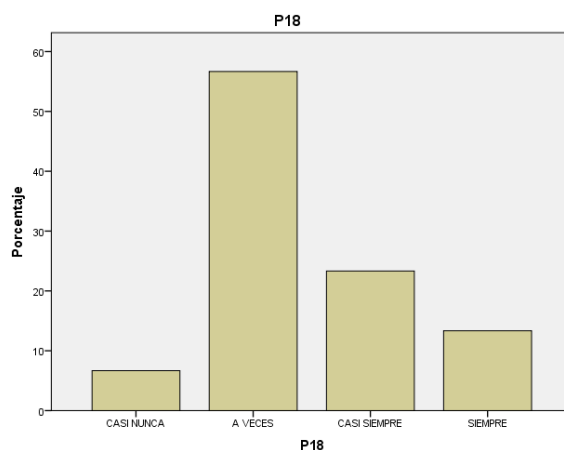


Figura 28. Distribución de encuestados según pregunta 18

Tabla 35. Distribución de encuestados según pregunta 19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	1	3,3	3,3	6,7
	A VECES	11	36,7	36,7	43,3
	CASI SIEMPRE	7	23,3	23,3	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

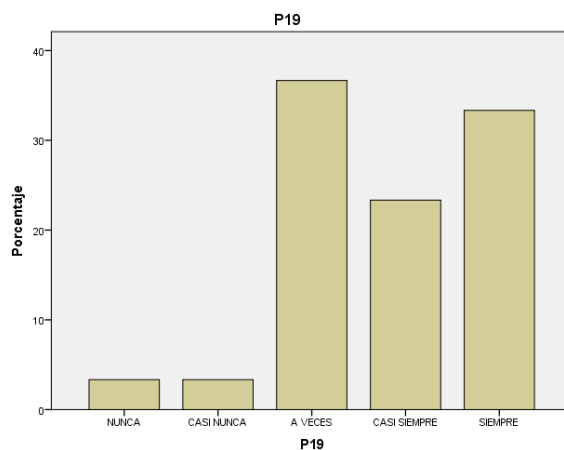


Figura 29. Distribución de encuestados según pregunta 19

Tabla 36. Distribución de encuestados según pregunta 20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	4	13,3	13,3	16,7
	A VECES	3	10,0	10,0	26,7
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	56,7
	SIEMPRE	13	43,3	43,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

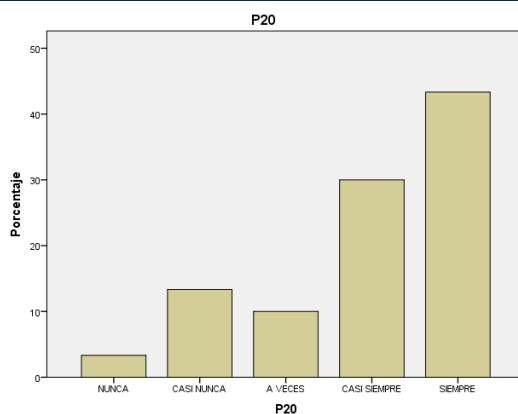


Figura 30. Distribución de encuestados según pregunta 20

Tabla 37. Distribución de encuestados según pregunta 21

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	8	26,7	26,7	26,7
	CASI SIEMPRE	8	26,7	26,7	53,3
	SIEMPRE	14	46,7	46,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

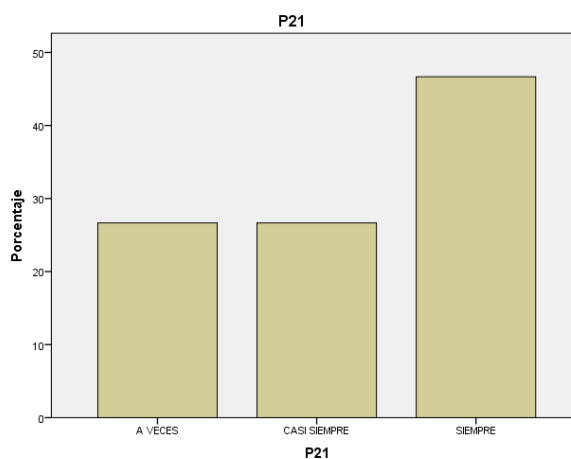


Figura 31. Distribución de encuestados según pregunta 21

Tabla 38. Distribución de encuestados según pregunta 22

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	6,7	6,7	6,7
	A VECES	9	30,0	30,0	36,7
	CASI SIEMPRE	9	30,0	30,0	66,7
	SIEMPRE	10	33,3	33,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

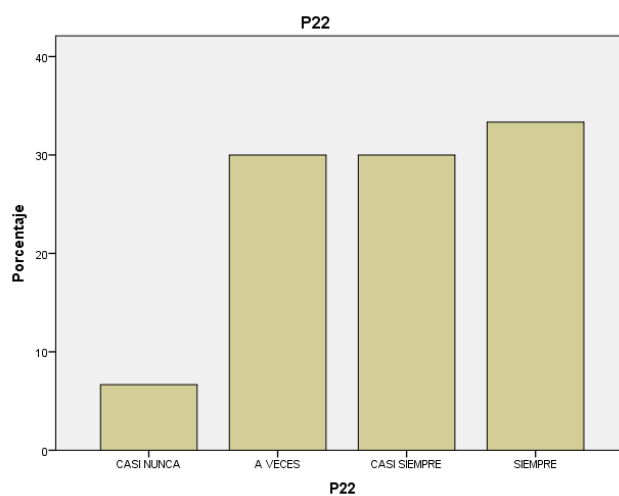


Figura 32. Distribución de encuestados según pregunta 22

Tabla 39. Distribución de encuestados según pregunta 23

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	10	33,3	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	15	50,0	50,0	83,3
	SIEMPRE	5	16,7	16,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

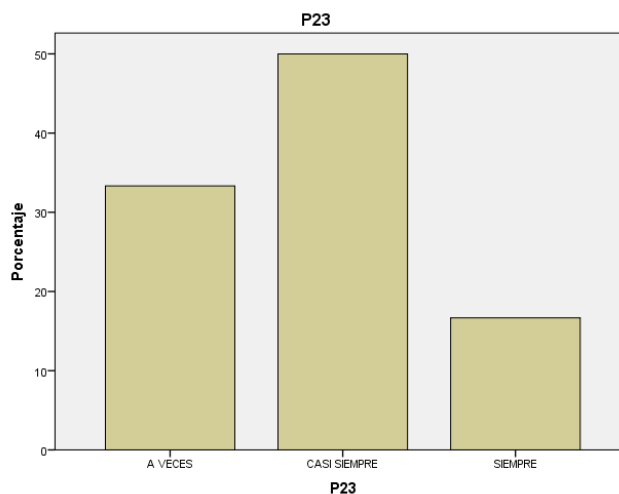


Figura 33. Distribución de encuestados según pregunta 23

Tabla 40. Distribución de encuestados según pregunta 24

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	10	33,3	33,3	33,3
	CASI SIEMPRE	12	40,0	40,0	73,3
	SIEMPRE	8	26,7	26,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

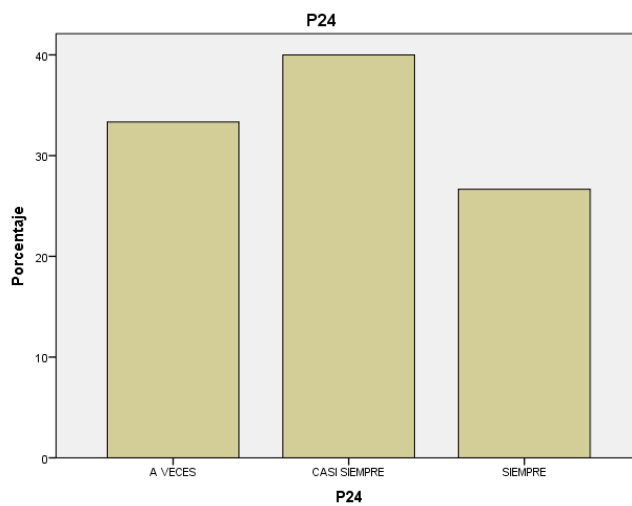


Figura 34. Distribución de encuestados según pregunta 24



Tabla 41. Distribución de encuestados según pregunta 25

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	NUNCA	1	3,3	3,3	3,3
	CASI NUNCA	3	10,0	10,0	13,3
	A VECES	10	33,3	33,3	46,7
	CASI SIEMPRE	10	33,3	33,3	80,0
	SIEMPRE	6	20,0	20,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

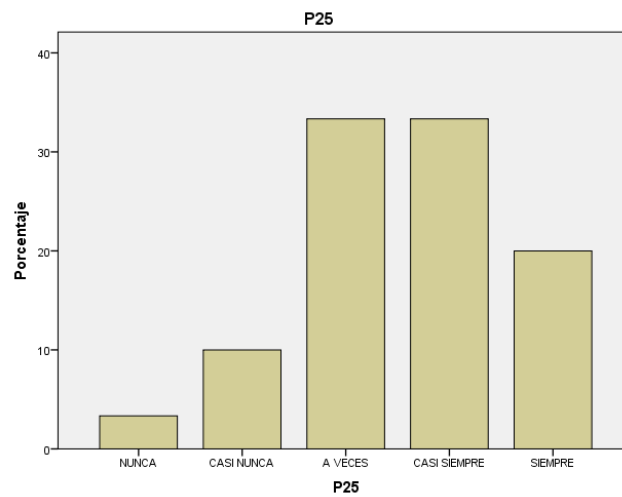


Figura 35. Distribución de encuestados según pregunta 25