



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE NEGOCIOS

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN

“PROGRAMA LÍDERES EN ACCIÓN PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CORPORACIÓN VILLAR INGENIEROS SAC. AYACUCHO – PERÚ 2016.”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Bach. Claudia Alejandra Alcalde Castillo

Bach. Tatihana Maritza Villar Arréstegui

Asesor:

Ing. Luigi Cabos Villa

Trujillo – Perú

2017

APROBACIÓN DE LA TESIS

El asesor y los miembros del jurado evaluador asignados, **APRUEBAN** la tesis desarrollada por la **Bach. Alcalde Castillo Claudia** y la **Bach. Villar Arréstegui Tatihana**, denominada:

**“PROGRAMA LÍDERES EN ACCIÓN PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA
LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA CORPORACIÓN VILLAR
INGENIEROS SAC. AYACUCHO – PERÚ 2016.”**

Ing. Cabos Villa Luigi
ASESOR

Ing. Nombres y Apellidos
JURADO
PRESIDENTE

Ing. Nombres y Apellidos
JURADO

Ing. Nombres y Apellidos
JURADO

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
INDICE DE CONTENIDOS	v
INDICE DE TABLAS.....	vii
INDICE DE GRÁFICOS	xí
RESUMEN	xv
ABSTRACT.....	xvi
CAPITULO 1. INTRODUCCION	17
CAPÍTULO 2. MARCO TEÓRICO	20
CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.....	34
CAPÍTULO 4. RESULTADOS	48
CAPÍTULO 5. DISCUSIÓN	109
CONCLUSIONES	110
RECOMENDACIONES	111
REFERENCIAS.....	112
ANEXOS	114

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01:	Distribución de los trabajadores según la iluminación en su lugar de trabajo la considera adecuada para las actividades que debe realizar en esta empresa.....	55
Tabla N° 02:	Distribución de los trabajadores según está Ud. satisfecho con las tareas y responsabilidades asignadas a su trabajo, considerando su nivel de capacitación profesional o técnico	56
Tabla N° 03:	Distribución de los trabajadores según realmente considera que su trabajo contribuye a su crecimiento futuro como trabajador.....	57
Tabla N° 04:	Distribución de los trabajadores según está Ud. satisfecho con la conducta de sus supervisores o jefes inmediatos, relacionada con su actividad dentro de la empresa.....	58
Tabla N° 05:	Distribución de los trabajadores según está Ud. satisfecho con las oportunidades que le ofrece la organización, para desarrollar su carrera profesional o técnica.....	59
Tabla N° 06:	Distribución de los trabajadores según la información que los directivos de la organización quieren transmitir, es ampliamente difundida.	60
Tabla N° 07:	Distribución de los trabajadores según en la empresa, los trabajadores le dan importancia a las actividades que usted realiza.	61
Tabla N° 08:	Distribución de los trabajadores según está Ud. satisfecho con el nivel de complejidad que representa su trabajo.....	62
Tabla N° 09:	Distribución de los trabajadores según sus superiores, confían en los resultados de su trabajo y no están permanentemente revisando lo que realiza.....	63
Tabla N° 10:	Distribución de los trabajadores según considera que las condiciones en las que realiza su trabajo afectan su salud	64
Tabla N° 11:	Distribución de los trabajadores según está Ud. satisfecho con las orientaciones que recibe en relación a las tareas y responsabilidades que desempeña en su trabajo.....	65
Tabla N° 12:	Distribución de los trabajadores según su trabajo es dinámico e interesante	66
Tabla N° 13:	Distribución de los trabajadores según la temperatura en su lugar de trabajo la considera confortable.....	67
Tabla N° 14:	Distribución de los trabajadores según está Ud. satisfecho con las oportunidades que le ofrece la empresa para participar	68
Tabla N° 15:	Distribución de los trabajadores según existe una estructura interna dentro de la empresa, destinada a permitir que todos los niveles de los empleados y trabajadores puedan participar en el proceso de toma de decisiones.....	69

Tabla N° 16:	Distribución de los trabajadores según en esta empresa existen espacios donde pueden descansar después de comidas o de refrigerios (se refiere a lugares con sillones o sillas, dentro o fuera de la oficina, o lugar de trabajo).....	70
Tabla N° 17:	Distribución de los trabajadores según los contactos sociales en esta empresa u organización son amplios y sin ninguna restricción.	71
Tabla N° 18:	Distribución de los trabajadores según está Ud. satisfecho con el sueldo o salario que percibe en la empresa.....	72
Tabla N° 19:	Distribución de los trabajadores según Ud. cree que realmente forma parte de un equipo de trabajo.	73
Tabla N° 20:	Distribución de los trabajadores según está Ud. satisfecho con la distribución de los sueldos y salarios en la empresa, considerando la remuneración que reciben otros trabajadores y comparándolos con los que usted percibe.	74
Tabla N° 21:	Distribución de los trabajadores según considera que el horario de trabajo que cumple esta empresa es adecuado para desarrollar las responsabilidades y tareas relacionadas con el cargo que ocupa.	75
Tabla N° 22:	Distribución de los trabajadores según existe el número requerido de enfriadores de agua en esta empresa.....	76
Tabla N° 23:	Distribución de los trabajadores según si usted tuviera la oportunidad de cambiarse a otra empresa donde le pagarían el mismo sueldo y beneficios, lo haría.	77
Tabla N° 24:	Distribución de los trabajadores según considera Ud. que su trabajo le plantea retos interesantes que le permiten desarrollar su creatividad.....	78
Tabla N° 25:	Distribución de los trabajadores según Si Ud. compara esta empresa con otras similares, podría afirmar que aquí los beneficios son buenos	79
Tabla N° 26:	Distribución de los trabajadores según existe una distribución equitativa entre el espacio de trabajo que dispone el personal directivo y los demás empleados.	80
Tabla N° 27:	Distribución de los trabajadores según la empresa tiene una política de motivación para el personal.	81
Tabla N° 28:	Distribución de los trabajadores según piensa Ud. que los beneficios que recibe de la empresa (incluye sueldos y otros beneficios), realmente representan el esfuerzo de su trabajo.....	82
Tabla N° 29:	Distribución de los trabajadores según considera Ud. que las condiciones físicas existente en su lugar de trabajo son adecuadas.....	83
Tabla N° 30:	Distribución de los trabajadores según está Ud. satisfecho con los resultados que obtiene en el desempeño de su trabajo.....	84
Tabla N° 31:	Distribución de los trabajadores según usted puede realizar sus actividades sin la constante aprobación de su supervisor	85

Tabla N° 32:	Distribución de los trabajadores según el tamaño del espacio que dispone para realizar sus tareas diarias es adecuado para cumplir cómodamente con sus responsabilidades.	86
Tabla N° 33:	Distribución de los trabajadores según se identifica con la misión y políticas de la empresa.	87
Tabla N° 34:	Distribución de los trabajadores según Los procesos de control se llevan a cabo a todos los niveles y con la participación de los que trabajan en esta empresa.	88
Tabla N° 35:	Distribución de los trabajadores según siente que las exigencias de los equipos y materiales que utiliza para el desempeño de sus responsabilidades en la empresa, requieren de esfuerzos y atención, que necesariamente afectan su salud.	89
Tabla N° 36:	Distribución de los trabajadores según a veces siente que su trabajo es poco valorado en esta organización.	90
Tabla N° 37:	Distribución de los trabajadores según consideras que su trabajo llena tus aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta su profesión.	91
Tabla N° 38:	Distribución de los trabajadores según existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones tomadas por la empresa que involucren al trabajador.	92
Tabla N° 39:	Distribución de los trabajadores según en lo concerniente a las políticas y planes de la empresa, ¿Considera que sus necesidades sociales deben ser satisfechas?	93
Tabla N° 40:	Distribución de los trabajadores según su futuro en esta organización luce claro y estable.	94
Tabla N° 41:	Distribución de los trabajadores según los objetivos y metas de los diversos programas, proyectos o acciones a realizar por la empresa, se formulan a través de la participación de grupos de trabajadores.	95
Tabla N° 42:	Distribución de los trabajadores según las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza en la empresa justifican la remuneración que recibe.	96
Tabla N° 43:	Distribución de los trabajadores según el ruido que se manifiesta en su lugar de trabajo es tolerable para realizar sus funciones.	97
Tabla N° 44:	Distribución de los trabajadores según está Ud. satisfecho con las responsabilidades que le han asignado en su cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realiza.	98
Tabla N° 45:	Distribución de los trabajadores según los que trabajan en esta organización pueden participar en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de adiestramiento.	99
Tabla N° 46:	Distribución de los trabajadores según considera que el número de sanitarios disponible en función de la cantidad de personas que trabajan en esta empresa es adecuado para sus necesidades.	100

Tabla N° 47:	Distribución de los trabajadores según los que trabajan en esta empresa participan en las decisiones que se relacionan con el establecimiento del horario del trabajo.	101
Tabla N° 48:	Distribución de los trabajadores según Nivel de Calidad de Vida de los Colaboradores de la Corporación Villar	102
Tabla N° 49:	Distribución de los trabajadores según Nivel de Calidad de Vida (Dimensión Participación y control) de los colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC.....	103
Tabla N° 50:	Distribución de los trabajadores según Nivel de Calidad de Vida (Dimensión Equidad Económica) de los colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC.....	104
Tabla N° 51:	Distribución de los trabajadores según Nivel de Calidad de Vida (Dimensión Alineación) de los colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC Ayacucho Perú.....	105
Tabla N° 52:	Distribución de los trabajadores según Nivel de Calidad de Vida (Dimensión Medio Ambiente) de los colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC.....	106
Tabla N° 53:	Distribución de los trabajadores según Nivel de Calidad de Vida (Dimensión Satisfacción en el trabajo) de los colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC.....	107
Tabla N° 54:	Distribución de los trabajadores según Nivel de Calidad de Vida (Dimensión Identidad y Autoestima Laboral) de los colaboradores de la corporación Villar Ingenieros SAC.....	108

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N° 01: Porcentaje de los trabajadores según La iluminación en su lugar de trabajo la considera adecuada para las actividades que debe realizar en esta empresa.	55
Gráfico N° 02: Porcentaje de los trabajadores según Está Ud. satisfecho con las tareas y responsabilidades asignadas a su trabajo, considerando su nivel de capacitación profesional o técnico.	56
Gráfico N° 03: Porcentaje de los trabajadores según Realmente considera que su trabajo contribuye a su crecimiento futuro como trabajador.	57
Gráfico N° 04: Porcentaje de los trabajadores según está Ud. satisfecho con la conducta de sus supervisores o jefes inmediatos, relacionada con su actividad dentro de la empresa.	58
Gráfico N° 05: Porcentaje de los trabajadores según está Ud. satisfecho con las oportunidades que le ofrece la organización, para desarrollar su carrera profesional o técnica.	59
Gráfico N° 06: Porcentaje de los trabajadores según la información que los directivos de la organización quieren transmitir, es ampliamente difundida.	60
Gráfico N° 07: Porcentaje de los trabajadores según en la empresa, los trabajadores le dan importancia a las actividades que usted realiza.	61
Gráfico N° 08: Porcentaje de los trabajadores según está Ud. satisfecho con el nivel de complejidad que representa su trabajo.	62
Gráfico N° 09: Porcentaje de los trabajadores según sus superiores, confían en los resultados de su trabajo y no están permanentemente revisando lo que realiza.	63
Gráfico N° 10: Porcentaje de los trabajadores según considera que las condiciones en las que realiza su trabajo afectan su salud	64
Gráfico N° 11: Porcentaje de los trabajadores según está Ud. satisfecho con las orientaciones que recibe en relación a las tareas y responsabilidades que desempeña en su trabajo.	65
Gráfico N° 12: Porcentaje de los trabajadores según su trabajo es dinámico e interesante.	66
Gráfico N° 13: Porcentaje de los trabajadores según la temperatura en su lugar de trabajo la considera confortable	67
Gráfico N° 14: Porcentaje de los trabajadores según está Ud. satisfecho con las oportunidades que le ofrece la empresa para participar en programas de mejoramiento de Recursos Humanos.	68
Gráfico N° 15: Porcentaje de los trabajadores según existe una estructura interna dentro de la empresa, destinada a permitir que todos los niveles de los empleados y trabajadores puedan participar en el proceso de toma de decisiones	69

Gráfico N° 16: Porcentaje de los trabajadores según en esta empresa existen espacios donde pueden descansar después de comidas o de refrigerios (se refiere a lugares con sillones o sillas, dentro o fuera de la oficina, o lugar de trabajo).	70
Gráfico N° 17: Porcentaje de los trabajadores según los contactos sociales en esta empresa u organización son amplios y sin ninguna restricción.	71
Gráfico N° 18: Porcentaje de los trabajadores según está Ud. satisfecho con el sueldo o salario que percibe en la empresa.....	72
Gráfico N° 19: Porcentaje de los trabajadores según Ud. cree que realmente forma parte de un equipo de trabajo.	73
Gráfico N° 20: Porcentaje de los trabajadores según Está Ud. satisfecho con la distribución de los sueldos y salarios en la empresa, considerando la remuneración que reciben otros trabajadores y comparándolos con los que usted percibe.	74
Gráfico N° 21: Porcentaje de los trabajadores según Considera que el horario de trabajo que cumple esta empresa es adecuado para desarrollar las responsabilidades y tareas relacionadas con el cargo que ocupa.	75
Gráfico N° 22: Porcentaje de los trabajadores según Existe el número requerido de enfriadores de agua en esta empresa.....	76
Gráfico N° 23: Porcentaje de los trabajadores según Si usted tuviera la oportunidad de cambiarse a otra empresa donde le pagarían el mismo sueldo y beneficios, lo haría.....	77
Gráfico N° 24: Porcentaje de los trabajadores según Considera Ud. que su trabajo le plantea retos interesantes que le permiten desarrollar su creatividad.....	78
Gráfico N° 25: Porcentaje de los trabajadores según Si Ud. compara esta empresa con otras similares, podría afirmar que aquí los beneficios son buenos.	79
Gráfico N° 26: Porcentaje de los trabajadores según Existe una distribución equitativa entre el espacio de trabajo que dispone el personal Directivo y los demás empleados.	80
Gráfico N° 27: Porcentaje de los trabajadores según La empresa tiene una política de motivación para el personal.	81
Gráfico N° 28: Porcentaje de los trabajadores según piensa Ud. que los beneficios que recibe de la empresa (incluye sueldos y otros beneficios), realmente representan el esfuerzo de su trabajo.	82
Gráfico N° 29: Porcentaje de los trabajadores según considera Ud. que las condiciones físicas existente en su lugar de trabajo son adecuadas.....	83
Gráfico N° 30: Porcentaje de los trabajadores según Está Ud. satisfecho con los resultados que obtiene en el desempeño de su trabajo.....	84
Gráfico N° 31: Porcentaje de los trabajadores según usted puede realizar sus actividades sin la constante aprobación de su supervisor	85

Gráfico N° 32: Porcentaje de los trabajadores según el tamaño del espacio que dispone para realizar sus tareas diarias es adecuado para cumplir cómodamente con sus responsabilidades.	86
Gráfico N° 33: Porcentaje de los trabajadores según se identifica con la misión y políticas de la empresa.	87
Gráfico N° 34: Porcentaje de los trabajadores según Los procesos de control se llevan a cabo a todos los niveles y con la participación de los que trabajan en esta empresa.	88
Gráfico N° 35: Porcentaje de los trabajadores según Siente que las exigencias de los equipos y materiales que utiliza para el desempeño de sus responsabilidades en la empresa, requieren de esfuerzos y atención, que necesariamente afectan su salud.	89
Gráfico N° 36: Porcentaje de los trabajadores según A veces siente que su trabajo es poco valorado en esta organización.	90
Gráfico N° 37: Porcentaje de los trabajadores según Consideras que su trabajo llena tus aspiraciones y expectativas, tomando en cuenta su profesión.	91
Gráfico N° 38: Porcentaje de los trabajadores según Existe suficiente información acerca de los planes, beneficios y decisiones tomadas por la empresa que involucren al trabajador.	92
Gráfico N° 39: Porcentaje de los trabajadores según En lo concerniente a las políticas y planes de la empresa, ¿Considera que sus necesidades sociales deben ser satisfechas.	93
Gráfico N° 40: Porcentaje de los trabajadores según Su futuro en esta organización luce claro y estable.	94
Gráfico N° 41: Porcentaje de los trabajadores según Los objetivos y metas de los diversos programas, proyectos o acciones a realizar por la empresa, se formulan a través de la participación de grupos de trabajadores.	95
Gráfico N° 42: Porcentaje de los trabajadores según Las responsabilidades que tiene asignadas en su trabajo y las funciones que realiza en la empresa justifican la remuneración que recibe.	96
Gráfico N° 43: Porcentaje de los trabajadores según El ruido que se manifiesta en su lugar de trabajo es tolerable para realizar sus funciones.	97
Gráfico N° 44: Porcentaje de los trabajadores según Está Ud. satisfecho con las responsabilidades que le han asignado en su cargo y los logros que se obtienen de las funciones que realiza.	98
Gráfico N° 45: Porcentaje de los trabajadores según Los que trabajan en esta organización pueden participar en las decisiones relacionadas con la promoción del personal y los planes de adiestramiento.	99
Gráfico N° 46: Porcentaje de los trabajadores según Considera que el número de sanitarios disponible en función de la cantidad de personas que trabajan en esta empresa es adecuado para sus necesidades.	101

Gráfico N° 47: Porcentaje de los trabajadores según Los que trabajan en esta empresa participan en las decisiones que se relacionan con el establecimiento del horario del trabajo.....	102
Gráfico N° 48: Porcentaje de los trabajadores según Nivel de Calidad de Vida de los colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC Ayacucho año 2016.	103
Gráfico N° 49: Porcentaje de los trabajadores según Nivel de Calidad de Vida (Dimensión Participación y control) de los Colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC Ayacucho Año 2016.....	104
Gráfico N° 50: Porcentaje de los trabajadores según Nivel de Calidad de Vida (Dimensión Equidad Económica) de los Colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC Ayacucho Año 2016.....	105
Gráfico N° 51: Porcentaje de los trabajadores según Nivel de Calidad de Vida (Dimensión Alineación) de los Colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC Ayacucho Año 2016.	106
Gráfico N° 52: Porcentaje de los trabajadores según Nivel de Calidad de Vida (Dimensión Medio Ambiente) de los colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC Ayacucho Año 2016.	107
Gráfico N° 53: Porcentaje de los trabajadores según Nivel de Calidad de Vida (Dimensión Satisfacción en el Trabajo) de los colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC Ayacucho Año 2016.....	108
Gráfico N° 54: Porcentaje de los trabajadores según Nivel de Calidad de Vida (Dimensión Identidad y Autoestima Laboral) de los colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC Ayacucho Año 2016.....	109

RESUMEN

La presente investigación se realizó en la ciudad Ayacucho durante el año 2016 – 2017, la cual tiene como objetivo general medir la incidencia del Programa Líderes en acción para mejorar la calidad de vida laboral de la Corporación Villar Ingenieros SAC. Ayacucho, 2016. Para la recolección de datos se utilizaron técnicas cuantitativas como las encuestas dirigidas a todos los colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC siendo un total de 95 colaboradores con el fin de obtener información acerca de su percepción sobre la calidad de vida laboral que la empresa les brinda. Durante el análisis del trabajo de campo se determinó un nivel de percepción bajo con un 73.68% de insatisfacción en la dimensión sobre Participación y control, un nivel de percepción medio de 58.95% de insatisfacción en la dimensión de Equidad económica, un nivel de percepción alto de 60% de insatisfacción en la dimensión de Alienación, un nivel de percepción medio de 53.68% de insatisfacción en la dimensión Medio ambiente, un nivel de percepción bajo con 60% de insatisfacción en la dimensión de Satisfacción en el trabajo, un nivel de percepción bajo de 67.37% de insatisfacción en la dimensión de Identidad y autoestima laboral, siendo el promedio final bajo con un 73.68% de insatisfacción respecto a la percepción sobre el nivel de calidad de vida laboral. En el Programa Líderes en acción se desarrollaron actividades como cronograma anual de capacitaciones y talleres sobre temas de liderazgo, trabajo en equipo, comunicación eficaz y autoestima; asimismo, sobre temas de mantenimiento de máquinas y herramientas del trabajo, mejoramiento de la vivienda, áreas de recreación y comedor, implementación de incentivos laborales, actividades de integración, reconocimientos a los mejores trabajadores entre otras actividades. Después de la implementación del Programa Líderes en acción se volvió a medir la satisfacción de los colaboradores respecto a su nivel de calidad de vida laboral y se obtuvieron resultados favorables ya que se mejoró en un 61.05% respecto a la satisfacción sobre el nivel de calidad de vida laboral de los colaboradores de la Corporación Villar Ingenieros SAC. Por ende el Programa Líderes en acción debe seguir implementándose en la empresa para tener colaboradores motivados e identificados con la misma.

ABSTRACT

The present investigation was accomplished in the city of Ayacucho during 2016 - 2017, its main target is to measure the incidence of “Líderes en acción” Program to improve the quality of working life of the Villar Ingenieros SAC Corporation. For the data collection, quantitative techniques were used, such as the surveys directed to all employees of the Villar Ingenieros SAC Corporation, with a total of 95 workers, in order to get information about their perception about the quality of work life that Company offers them. During field work analysis, we establish a low level of perception of dissatisfaction on the participation and control area, with 73.68%, moreover with 58.95%, we found an average level of dissatisfaction in the economic equity area and same result were found in Environment area with 53.68%, on the other hand there is a high level of dissatisfaction in the alienation area with a 60%, and with 40%, a low level in the job satisfaction area, a level of perception low of 67.37% of dissatisfaction in the job identity and job self-esteem areas,

Finally the perception of the level of quality of work life was identified with a low average of 73.68% of dissatisfaction. In “Líderes en acción” Program, activities were developed as an annual schedule of trainings and workshops on leadership, teamwork, effective communication and self-esteem; also on the maintenance of machines and work tools, improvement of housing, recreation and dining areas, enforcement of labor incentives, employee engagement activities, employee recognition within other activities. After the implementation of “Líderes en acción” Program, employees satisfaction and their level of quality of work life was measured again and favorable results were obtained, as it was improved by 61.05% the satisfaction in work quality life of the workers of the Villar Ingenieros SAC Corporation. Therefore, “Líderes en acción” Program must continue to be implemented in the company to have motivated and identified employees

NOTA DE ACCESO

No se puede acceder al texto completo pues contiene datos confidenciales.

REFERENCIAS

- Alva Acuña, J. (2006). *“Calidad de vida laboral en una empresa financiera”* Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú.
- Bernal C. (2010). *“Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales.”* (3ªEd.) Universidad de la Sabana. Colombia
- Blanch Ribas. J. & otros. *“Teoría de las relaciones laborales”* (2003) Barcelona. Recuperado de:
<http://books.google.es/books?id=5ign84vqC7YC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Boada J. & Ficapal, P. (2012). Barcelona: *“Salud y trabajo, los nuevos y emergentes riesgos psicosociales.”* Recuperado de: <http://books.google.com.mx/books?id=dBAukG-hbsC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Cecchini S. y Uthoff A. (2007). *“Reducción de la pobreza, tendencias demográficas, familias y mercado de trabajo en América Latina”.* Recuperado de:
<http://books.google.com.pe/books?id=pj4ZeZLXcokC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Colección Fundación Telefónica. (SF) *“Productividad y conciliación en la vida laboral y personal”.* Recuperado de:
http://www.planetadelibros.com/usuarios/libros_contenido/arxius/1/61_1_Productividad.pdf
- “Conversando con Jorge Osorio, especialista en mejorar la calidad de vida y mejorar la productividad de sus colaboradores”* (SF) Recuperado el 12 de abril, 2013 de:
http://www.paritarios.cl/entrevistas_jorge_osorio.htm
- Cummings, T y Worley.C. *“Desarrollo Organizacional y cambio”.* (2007). México: Recuperado de:
<http://books.google.es/books?id=mu30D3hA8UC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q=calidad%20de%20vida&f=false>
- Fajardo Añorga, S. et al. (2009) *“Capital humano, herramienta para generación de valor en minería subterránea: caso aplicativo unidad de producción Uchucchaccua-Buenaventura”* Universidad de Esan, Lima – Perú. Recuperado de:
<http://cendocdigital.esan.edu.pe/postgrado/handle/123456789/94?mode=full>
- GarcíaHoz.V. et al. (1994) Madrid. *“La educación personalizada en el mundo del trabajo”* pág. 150. Recuperado de:
<http://books.google.es/books?id=FeHPKKENSJEC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Infante Pinares, E (2010) *“Influencia del clima laboral en la productividad de los trabajadores de la empresa SODIMAC S.A de Trujillo en el periodo noviembre del 2010-mayo 2011”* Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo - Perú

La Torre Vasquez, I. (2002) *“Motivación del personal y el incremento de la productividad en la compañía Industrial OMEGA S.A”* Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo - Perú

Segurado A. & Agulló, E. *“Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la Psicología Social.”* En revista “Psicothema”, Universidad de Oviedo, España: Recuperado de <http://www.psicothema.com/psicothema.asp?id=806>